



GIAMPIERO PIZZICONI
MAGISTRATO DELLA
CORTE DEI CONTI
 Collaboratore della Rivista
www.lagazzettadeglientilocali.it
 e della Rivista Comuni
 d'Italia.
 Docente di Contabilità
 pubblica presso la Challenge
 School dell'Università Ca'
 Foscari di Venezia.

**LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI
 EE. LL. PROBLEMATICHE
 APPLICATIVE E SOLUZIONI
 INTERPRETATIVE. PROVINCIA DI
 VICENZA 21 FEBBRAIO 2020 C**

1



GIAMPIERO PIZZICONI
MAGISTRATO DELLA
CORTE DEI CONTI
 Collaboratore della Rivista
www.lagazzettadeglientilocali.it
 e della Rivista Comuni
 d'Italia.
 Docente di Contabilità pubblica
 presso la Challenge School
 dell'Università Ca' Foscari di
 Venezia.

**LE FORME DI
 LAVORO FLESSIBILI**

2

■ SALVE A TUTTI



3

GLI ART. 36 DEL D.LGS
165/2001 E 92 DEL TUEL

4

4

ART. 36 D.LGS 165/2001. CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE. ANTE MADIA

- **2.** Per rispondere ad esigenze **di carattere esclusivamente (intr. art. 4 co. 1 lett. a, DL 101/2013)** (temporane ed eccezionali) **temporaneo o eccezionale** le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.».

5

ART. 36 D.LGS 165/2001 CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE. POST MADIA

- **2.** Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, **contratti di formazione e lavoro** e **contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato**, nonché avvalersi delle **forme contrattuali flessibili** previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.
- **Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo

6

ART. 36 D.LGS 165/2001 COMMA 2 CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE.

- I **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato** possono essere stipulati nel rispetto degli articoli *19 e seguenti* del *decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.
- I **contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato** sono disciplinati dagli articoli *30 e seguenti* del *decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

7

7

ART. 36 D.LGS 165/2001 COMMA 2 CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE.

- Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato.
- È consentita l'applicazione dell'*articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

8

8

ARTICOLO 92 TUEL COMMA 1 .

- **Articolo 92 Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale**
- **1.** Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti.

9

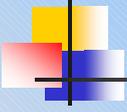
9

ARTICOLO 92 TUEL COMMA 2.

- **2.** Nei comuni interessati da mutamenti demografici stagionali in relazione a flussi turistici o a particolari manifestazioni anche a carattere periodico, al fine di assicurare il mantenimento di adeguati livelli quantitativi e qualitativi dei servizi pubblici, il regolamento può prevedere particolari modalità di selezione per l'assunzione del personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali, secondo criteri di rapidità e trasparenza ed escludendo ogni forma di discriminazione. Si applicano, in ogni caso, le disposizioni dei commi 7 e 8 dell'*articolo 36 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, e successive modificazioni ed integrazioni.

10

10



I PRINCIPI DELL'ART. 36 DEL D.LGS 165/2001. SINTESI.

11

11



ART. 36 PRINCIPI

- **fabbisogno ordinario:** le PP.AA possono ricorrere solo a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- **fabbisogno straordinario:** solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le PP AA possono ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi

12

12

ART. 36 PRINCIPI

- **superamento del precariato:** l'art.36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 per prevenire fenomeni di precariato, prevede che le PP AA , sottoscrivano contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato.
- **principio di responsabilità dirigenziale:** i dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i sono responsabili ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto.

13

13

ART. 36 PRINCIPI

- **prevenzione degli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile:** entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le amministrazioni redigono un rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, da inviare agli OIV di cui al d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286 e alla PCM – dipartimento della Funzione pubblica (che redige una relazione annuale al Parlamento)

14

14

ART. 36 PRINCIPI

- le PP AA possono ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, solo per "*comprovate*" esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale osservando le procedure dell'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001;

15

15

ART. 36 PRINCIPI

- I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato debbono osservare la disciplina per il lavoro privato di cui al d.lgs. n. 81/2015,
- i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli artt. 30 e ss. del d.lgs. n. 81/2015, e non possono essere utilizzati per funzioni direttive e dirigenziali;
- il rapporto di lavoro a t.d. instaurato illegittimamente è nullo ed è vietata la conversione a a tempo indeterminato, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno al lavoratore interessato;

16

16

ART. 36 PRINCIPI

- Obbligo di redazione e trasmissione per le PP AA di analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari, all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN,, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – dipartimento della Funzione pubblica (che redige una relazione annuale al Parlamento).

17

17

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

18

18

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO. FONTI NORMATIVE

- **Art. 36 del d.lgs. n. 165/2001** così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, dal d.lgs. n. 81/2015.
- **ART. 50 del CCnL 21 maggio 2018:**
 - soltanto per far fronte a "*comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*".

19

CONTRATTO A TEMPO DET.NATO. DURATA E TERMINI

- **ART. 21, COMMA 1, D.LGS. N. 81/2015**
- "il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e comunque, per massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga".

20

CONTRATTO A TEMPO DET.NATO. DURATA E TERMINI

- **Il contratto può essere prorogato:**
- **per ragioni che fanno ritenere necessaria la proroga che l'amministrazione deve provare;**
- **per i contratti di durata inferiore a tre anni;**
- **per un massimo di 5 volte all'interno della durata di tre anni;**
- **per un massimo di tre anni, proroga inclusa.**

21

21

LA SANZIONE DELLA TRASFORMAZIONE. OPERATIVITA'

- **se il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi (venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi)**
- **Se il rapporto di lavoro prosegue oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi (oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi),**

22

22

LA SANZIONE DELLA TRASFORMAZIONE. OPERATIVITA'

- Se il contratto è prorogato oltre cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.
- se il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi (venti giorni per il contratto di durata superiore a sei mesi)
- Se il rapporto di lavoro prosegue oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi (oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi),

23

23

ART. 23 COMMA 1 D.LGS 81/2015

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
- In caso di violazione del suddetto limite viene irrogata al datore, una sanzione amministrativa per ciascun lavoratore di importo pari al 20% o al 50% della retribuzione.

24

24

ART. 34 COMMA 6 D.LGS 165/2001

Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ((ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonche' al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502,)) sono subordinate alla verificata impossibilita' di ricollocare il personale in disponibilita' iscritto nell'apposito elenco ((e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti)).

25

25

ART. 34 COMMA 6 D.LGS 165/2001

-I dipendenti iscritti negli elenchi di cui al presente articolo possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle individuate ai sensi dell'articolo 34-bis, comma 5-bis. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23-bis. Durante il periodo in cui i dipendenti sono utilizzati con rapporto di lavoro a tempo determinato o in posizione di comando presso altre amministrazioni pubbliche o si avvalgono dell'articolo 23-bis il termine di cui all'articolo 33 comma 8 resta sospeso e l'onere retributivo e' a carico dall'amministrazione o dell'ente che utilizza il dipendente.

26

26

SINTESI DISCIPLINA DEL TEMPO DETERMINATO		
Vincoli giuridici	Riferimenti	Note
Comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ⁽³⁾	Art. 9, d.lgs. n.75/2017	
durata massima 36 mesi	Art. 19, d.lgs. n.81/2015	
5 proroghe	Art. 21, d.lgs. n.81/2015	
non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5	Art. 23, d.lgs. n. 81/2015	
Obbligo procedura di cui all'art. 34-bis per i contratti superiori a 12 mesi	Art. 34, comma 6, d.lgs. n. 165/2001	Modifiche introdotte dal d.l. n. 90/2014

27

SINTESI DEI VINCOLI FINANZIARI AL TEMPO DETERMINATO		
Vincoli di natura finanziaria ⁽⁴⁾	Riferimenti normativi	Osservazioni
Obbligo per i datori di lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori	Art. 20, comma 1, lett. d) d.lgs. n. 81/2015	
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	Commi 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562)	
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010; circolare n. 5/2013 (p. 7); Corte conti, sezione Autonomie, delibera n. 13/2015	Modifiche introdotte dal d.l. n. 90/2014

28

SINTESI DEI VINCOLI FINANZIARI AL TEMPO DETERMINATO

Vincoli di natura finanziaria (*)	Riferimenti	Note
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, sezione Autonomie, delibera n. 13/2015	Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, sezione Autonomie, delibera n. 1/2017	Soltanto nel caso in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009

29

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DOPO IL DL 87/2018. LE MODIFICHE NON OPERANO NEI CONFRONTI DELLA PRECEDENTE NORAMTIVA SE IL DATORE E' UNA PP.AA

30

30

CONTRATTO A TEMPO DET.NATO. DURATA E TERMINI

■ **ART. 21, COMMA 1, D.LGS. N. 81/2015**

01. Il contratto puo' essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto puo' essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attivita' stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

31

31

CONTRATTO A TEMPO DET.NATO. DURATA E TERMINI

■ **ART. 19, COMMA 1, D.LGS. N. 81/2015** «1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque **non eccedente i ventiquattro mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- **a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attivita', ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;**
- **b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attivita' ordinaria.»;**

32

32

CONTRATTO A TEMPO DET.NATO. DURATA E TERMINI

- **ART. 21, COMMA 1, D.LGS. N. 81/2015**
- **1.** Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

33

33

CONTRATTO A TEMPO DET.NATO. DURATA E TERMINI

- **Il contratto può essere prorogato:**
- **per ragioni che fanno ritenere necessaria la proroga che il datore deve provare;**
- **per i contratti di durata inferiore a due anni;**
- **per un massimo di 4 volte all'interno della durata di due anni;**
- **per un massimo di due anni, proroga inclusa.**

34

34

LA SANZIONE DELLA TRASFORMAZIONE. OPERATIVITA'

- se il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi (venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi)
- Se il rapporto di lavoro prosegue oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi (oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi),

35

35

LA SANZIONE DELLA TRASFORMAZIONE. OPERATIVITA'

- se il contratto è prorogato oltre quattro volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.
- se il lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi (venti giorni per il contratto di durata superiore a sei mesi)
- Se il rapporto di lavoro prosegue oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi (oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi),

36

36

LA INAPPLICABILITA' ALLE PP AA

- **DL 97/2018 Art. 1 Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato**
- **1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:**
 - **a) all'articolo 19:**
 - **b) all'articolo 21:**
- **3. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonche' quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.**

37

37

ART. 23 COMMA 1 D.LGS 81/2015

- Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
- In caso di violazione del suddetto limite viene irrogata al datore, una sanzione amministrativa per ciascun lavoratore di importo pari al 20% o al 50% della retribuzione.

38

38



IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEL CCNL FUNZIONI LOCALI (ART. 50)

39

39

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

40

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

41

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a)** attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b)** particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c)** introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d)** stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

42

Art. 23 DLGS 81/2016 Contratto di lavoro a tempo determinato

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

43

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

- e)** stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f)** personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g)** realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h)** proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

44

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

5. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, **tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.**

45

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

46

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.8 del CCNL del 14.9.2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, **nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito**, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. **La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.**

47

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, **con il rientro in servizio del lavoratore sostituito**, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

48

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, **è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:**

- a)** attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b)** particolari necessità di enti di nuova istituzione;

49

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

11.

- c)** introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d)** prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e)** rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
- f)** progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g)** realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h)** proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

50

Art. 19 DLGS 81/2015 Contratto di lavoro a tempo determinato

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

51

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi. Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015.

52

Art. 20 DLGS 81/2015 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

53

Art. 20 DLGS 81/2015 Contratto di lavoro a tempo determinato

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

54



IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO. TRATTAMENTO ECONOMICO NORMATIVO NEL CCNL FUNZIONI LOCALI (ART.51)

55

55

COMMENTO

Sotto il profilo del trattamento economico e normativo, si registra un notevole salto di qualità in quanto il contratto ha recepito in pieno il principio del divieto di discriminazione prevedendo una serie di disposizioni a favore del personale con contratto a termine. In particolare viene specificato che :

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 32 o 28 giorni, stabilito dall'art 28, commi 2 e 3, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro, rispettivamente, su sei o cinque giorni;

56

COMMENTO

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 37 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 37, comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

57

COMMENTO

c) il periodo di conservazione del posto in caso di assenza per malattia è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio;

58

COMMENTO

Sotto il profilo dell'anzianità di servizio, un passaggio molto importante è contenuto al comma 5, ove viene precisato che i periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere

adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

59

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28 comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

60

Art, 28 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

61

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1.....

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 36 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 36 comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

62

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31, comma 2.

63

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 32;
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 31, comma 1, primo alinea;
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 35;
- permessi per lutto di cui, all'art. 31 comma 1, secondo alinea.

64

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

- f)** il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
- g)** sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

65

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, **può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore.** In deroga a quanto previsto dall'art. 20 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

66

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19, **il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente.** Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

67

2126 cc

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione [1360, 1373, 1418, 1445, 1458, 2332], salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa [1345, 1346, 2035].

Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione

68

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 50 e dal comma 2 del presente articolo, **per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.** In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

69

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

70

Art. 51 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso Unioni di comuni con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

71



IL CONTRATTO DI
SOMMINISTRAZIONE DI
LAVORO A TEMPO
DETERMINATO.

72

72



- **FONTI:** artt. da 30 a 40 d.lgs. n. 81 del 2015.
- la somministrazione è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.
- Tali limiti non si applicano però relativamente ai lavoratori in mobilità, ai soggetti disoccupati che percepiscono trattamenti di disoccupazione non agricola da almeno sei mesi, ai soggetti percettori di ammortizzatori sociali da almeno sei mesi e ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (di cui al regolamento Ce n. 800/2008).

73

73

DESCRIZIONE



- consiste **in un rapporto trilaterale tra lavoratore, somministratore (Agenzia per il lavoro) e utilizzatore (P.A.)** costituito da due contratti distinti, uno di somministrazione tra agenzia e Pubblica Amministrazione e l'altro di lavoro tra agenzia e lavoratore.

74

74

LIMITI

■ **Utilizzabile:**

- per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore;
- eventuali limiti quantitativi possono essere determinati dai CCnL

75

75

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI T.D.

- **È escluso** dall'ambito di applicazione del limite generale di durata previsto per i contratti di lavoro a termine (pari a 36 mesi).
- **È vietato:**
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - dopo licenziamenti collettivi avvenuti nei sei mesi precedenti o nelle unità produttive nelle quali sono operanti sospensioni o riduzioni di orario;
 - da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

76

76



IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI (ART. 52)

77

77

COMMENTO

E' prevista la possibilità degli enti di avvalersi del contratto somministrazione a tempo determinato per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, disciplinando i profili rilevanti di tale particolare tipologia contrattuale, in coerenza e nel rispetto delle previsioni del D.Lgs.n.81/2015.

Il ricorso all'istituto può avvenire, comunque, solo nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia

78

Art. 52 Contratto di somministrazione

1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali , ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 **e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.**

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3.

79

Art. 52 Contratto di somministrazione

3. Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:

- **attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;**
- **particolari necessità di enti di nuova istituzione;**
- **stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;**
- **introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;**
- **personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;**
- **realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale**

80

Art. 52 Contratto di somministrazione

4. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale dei profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

81

Art. 52 Contratto di somministrazione

6. L'ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.

7. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D. Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

82

Art. 52 Contratto di somministrazione

8. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso gli enti utilizzatori, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

9. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6 sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

10. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

83



**LE FORME FLESSIBILI DI
ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO
DI LAVORO. IL CONTRATTO
DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE.**

84

84

FONTI DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- **Art, 4 d.lgs 81/2015**
- **L'art. 12 del d.lgs. n. 81/2015**
- (in base al quale le norme della Sezione I ovvero dall'art. 4 all'11) si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche.
- **Art. 53 del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018.**

85

85

ART. 4 D.LGS 81/2015

- *“nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 o a tempo parziale*

86

86

TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- **Part Time Orizzontale** prestazione lavorativa effettuata tutti i con orario ridotto rispetto al tempo pieno.
- **Part time Verticale** l'orario a tempo pieno riguarda alcuni giorni o periodi dell'anno, del mese o della settimana.
- **Part time misto**
- costituito da elementi caratterizzanti il *part time* orizzontale e verticale.

87

87

LAVORO A TEMPO PARZIALE. NELL'ART. 53 CCNL 21/5/2018

- **1.** Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - **a)** assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni d personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - **b)** trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

88

88

LAVORO A TEMPO PARZIALE. NELL'ART. 53 CCNL 21/5/2018

- **2.** Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

89

89

LAVORO A TEMPO PARZIALE. DISCIPLINA

- **I CCNL possono prevedere clausole scritte per la variazione dell'orario di lavoro stabilito ma è sempre necessario il consenso (scritto) espresso del lavoratore.**
- **L'utilizzo di tali clausole da parte dell'amministrazione fa sorgere in capo al lavoratore il diritto a compensazioni lavorative previste dal contratto di comparto.**
- **La conversione del contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno è ammessa ma l'accettazione del lavoratore va fatta in forma scritta.**
- **L'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.**

90

90

PRIORITA' NELLA CONCESSIONE ART. 8 COMMA 4 D.LGS 81/2015

- **coloro che assistono il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative;**
- **Coloro che assistono un convivente alla quale sia stata riconosciuta la totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;**
- **Coloro che assistono il figlio convivente portatore di handicap oppure di età inferiore a tredici anni.**

91

91

**LE FORME FLESSIBILI DI
ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO
DI LAVORO. IL CONTRATTO
DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
NEL CCNL FUNZIONI LOCALI.
(ART. 53).**

92

92

COMMENTO

L'Ipotesi conferma, sostanzialmente, lo schema regolativo della precedente disciplina contrattuale. Si registrano solo alcune modifiche connesse agli interventi legislativi effettuati in materia, tra i quali, con specifico riferimento al lavoro pubblico, si segnala l'art. 73 del D.L. n.112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, che ha consentito il superamento dell'automatismo previsto dalla precedente disciplina legislativa, in base alla quale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avveniva automaticamente, al superamento dei sessanta giorni dalla richiesta avanzata dal dipendente.

93

COMMENTO

Ora, invece, grazie agli interventi effettuati dalla citata legge, è stato ripristinato l'equilibrio tra ente e dipendente e, in tale logica, vengono espressi specificatamente i motivi per i quali l'ente può negare la concessione di tale tipologia lavorativa. Inoltre, le parti negoziali sono intervenute sulla precedente disciplina contrattuale dell'istituto anche per adeguarne i contenuti alle nuove previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, tenendo conto comunque delle normative specifiche del lavoro pubblico.

94

COMMENTO

In tale ambito possono richiamarsi le nuove regole dettate in materia lavoro supplementare e straordinario, vevoli per il rapporto di lavoro a tempo parziale sia di tipo orizzontale che verticale (art. 55, c. 2-6).

95

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

96

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

97

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

3. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, **individuano**, se necessario ed anche in via temporanea, **le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.** Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

98

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 **oppure nega la stessa qualora:**

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

b) **sl'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio** volta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) **in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.**

99

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

100

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, **è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%**. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

101

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

9. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a)** dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b)** dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni **psicofisiche**;
- c)** dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d)** documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e)** necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f)** genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g)** i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

102

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.

103

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

104

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

105

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

13. dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

106

Art. 53 Rapporto di lavoro a tempo parziale

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

107

DAL PIENO AL PARZIALE E VICEVERSA DL 79/1997 ART. 6.

- 2. ... (21), 3. ... (22).
- **4. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, nonché alle successive scadenze previste dai contratti collettivi. La trasformazione del rapporto a tempo pieno avviene anche in sovrannumero, riassorbibile con le successive vacanze.**

108

108

ART. 53

Orientamenti applicativi ARAN

109

CLF 32b

Quali sono le corrette modalità applicative della disciplina in materia di riproporzionamento del numero di ore annuo di permesso per particolari motivi personali o familiari nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con articolazione dell'orario di lavoro, rispettivamente, su 4 o 3 giorni in una settimana lavorativa di 5 giorni, ai sensi dell'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018? Come deve essere riproporzionata in questi casi anche la durata convenzionale di 6 ore, prevista dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL del 21.5.2018, ai fini della decurtazione del monte di 18 ore annue, ove il dipendente fruisca cumulativamente dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa?

110

CLF 32b

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il riproporzionamento andrà effettuato, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del titolare di tale tipologia di rapporto di lavoro rispetto a quelli previsti per il lavoratore a tempo pieno.

Pertanto, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su 4 giorni settimanali, in presenza di una settimana di 5 giorni lavorativi, il dipendente potrà fruire di 14 ore e 24 minuti di permesso retribuito per motivi personali (4/5 di 18).

Nel caso, invece, di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su soli 3 giorni di presenza in una settimana lavorativa di 5 giorni del lavoratore a tempo pieno, il dipendente potrà fruire di 10 ore e 48 minuti (3/5 di 18).

111

CLF 32b

Non vi è necessità di arrotondamenti perché i permessi possono essere fruiti anche per frazioni di ora, ricordando, però, che il lavoratore non può avvalersi degli stessi per un arco temporale inferiore ad una sola ora.

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

112

CLF 32b

Si evidenzia anche che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa.

Infatti, nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno, ma, ai sensi dell'art.54, comma 2, lett.b), del CCNL del 21.5.2018: "limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno)

113

CLF 26b

Con riferimento al rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, quali possono essere le modalità di riproporzionamento delle sei ore previste dall'art.32, comma 2, lett.e), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 quale decurtazione convenzionale del monte ore annuo di permesso per motivi personali e familiari, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, nelle seguenti ipotesi:

- **personale a tempo parziale al 52,80%;**
- **personale a tempo parziale all'80,56%;**
- **personale a tempo parziale all'88,89%?**

114

CLF 26b

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, applicando la regola del riproporzionamento, di cui all'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, nelle fattispecie ipotizzate, si avrà che la decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, sarà pari a:

- 3 ore e 10 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale al 52,80% (52,80% di 6 ore e cioè 3,17 ore; rapportando i centesimi in minuti (0,17 x 60) si avrà il risultato finale di 3 ore e 10 minuti);
- 4 ore e 50 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'80,56% (applicando la medesima regola del punto precedente)
- 5 ore e 20 minuti per il rapporto di lavoro a tempo parziale all'88,89% (applicando la medesima regola del punto precedente)

115

CLF 24b

In relazione ad un lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale al 52%, già dall'inizio del 2018, come si applica la regola del riproporzionamento delle ore annuali di permesso per particolari permessi personali o familiari, di cui all'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018? Se il medesimo dipendente, prima del 21.5.2018, abbia già fruito di due giorni di permesso per motivi personali, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come si determina il numero delle ore di permesso ancora fruibili dal dipendente nel corso del 2018?

Applicando la regola del riproporzionamento, di cui all'art.32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali alla particolare fattispecie prospettata di un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, con orario di lavoro pari al 52,80% dell'orario di lavoro a tempo pieno, si avrà che:

- 1) le ore di permesso per motivi personali annuali spettanti al lavoratore saranno pari al 52,80% di 18 ore e cioè 9 ore e 30 minuti;

116

CLF 24b

2) per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si dovrà procedere anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e) del medesimo art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata. Per effetto del suddetto riproporzionamento, nel caso prospettato, la durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa, sarà pari al 52,80% di 6 ore e cioè 3 ore e 10 minuti. Poiché il lavoratore era titolare del rapporto di lavoro a tempo parziale, con tali caratteristiche orarie, già dall'inizio del 2018, ai fini della decurtazione dei giorni di permesso già fruiti ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 prima del CCNL del 21.5.2018, si ritiene che, secondo criteri di logica e ragionevolezza, le due giornate da detrarre dovranno essere valutate secondo la durata prevista per ciascuna all'interno del rapporto a tempo parziale e cioè tenendo conto di 3 ore e 10 minuti. Pertanto, dal monte ore annuo di 9 ore e 30 minuti dovranno essere detratte 6 ore e 20 minuti, con conseguente disponibilità per il lavoratore di sole 3 ore e 10 minuti fino al 31.12.2018

117

CLF 4b

Il nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 stabilisce che i permessi per motivi personali e familiari possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e che, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Stabilisce inoltre che le 18 ore di permesso sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. In relazione alle suddette nuove previsioni contrattuali, si chiede di sapere se, in caso di part-time orizzontale, vadano riproporzionate anche le sei ore convenzionali di incidenza sul monte ore del dipendente nel caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa?

118

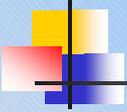
CLF 4b

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018).

Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto).

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), del citato art.32 del CCNL del 21.5.2018, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

119



**LE FORME FLESSIBILI DI
LAVORO. LE COLLABORAZIONI
COORDINATE E
CONTINUATIVE. IL DIVIETO**

120

120

D.LGS 81/2015 ART. 2 COMMI 1 E

4

- **1.** A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

121

121

D.LGS 81/2015 ART. 2 COMMI 1 E

4

- **4.** Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. **Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1.**

122

122

D.LGS 165/2001 ART. 7 COMMA 5 BIS (DA ART. 5 D.LGS 75/2017)

- «5-bis. E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale.....

123

123

D.LGS 165/2001 ART. 7 COMMA 5 BIS (DA ART. 5 D.LGS 75/2017)

-I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.»;

124

124

D.LGS 165/2001 ART. 7 COMMA 5 BIS (DA ART. 5 D.LGS 75/2017)

-I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.»;

125

125

LE COLLABORAZIONI SOPRAVVIVONO NELL'ART. 7 C. 6

- Per specifiche esigenze cui non è possibile far fronte con il personale in servizio, permane tuttavia la possibilità di conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo di natura occasionale, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei specifici presupposti di legittimità dettagliatamente elencati nell'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001

126

126

LE COLLABORAZIONI SOPRAVVIVONO NELL'ART. 7 C. 6

- Per specifiche esigenze cui non è possibile far fronte con il personale in servizio, permane tuttavia la possibilità di conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo di natura occasionale, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei specifici presupposti di legittimità dettagliatamente elencati nell'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001

127

127

LE NUOVE TIPOLOGIE DI
LAVORO FLESSIBILE: DAL
LAVORO ACCESSORIO ALLA
PRESTAZIONE OCCASIONALE.
CENNI.

128

128

LEIL LAVORO ACCESSORIO

- introdotto nel nostro ordinamento dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in attuazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30 (la "legge Biagi") artt. da 70 a 74.
- Poi il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha riscritto la disciplina: articoli da 48 a 50.
- disciplina interamente abrogata dal d.l. 17 marzo 2017, n. 25 convertito in legge 20 aprile n. 49:
- *"I buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017".* ¹²⁹

129

LEIL LAVORO ACCESSORIO

- In sostituzione del lavoro accessorio la legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 ha aggiunto al decreto l'art. 54-*bis*, che ha introdotto nell'ordinamento il contratto di prestazione occasionale che, secondo l'espressa previsione del comma 7, può essere utilizzato dalle Pubbliche Amministrazioni.

130

130

LE NUOVE TIPOLOGIE DI LAVORO: LA PRESTAZIONE OCC.LE

Caratteristica	Lavoro accessorio Artt. 48-50 d.lgs. n. 81/2015	Contratto di prestazione occasionale Art. 54-bis d.l. n. 50/2017
Limite di compenso che ogni utilizzatore può erogare in totale	nessuno	5.000 euro l'anno
Limite di compenso che ogni prestatore può ricevere in totale	7.000 euro nell'anno, rivalutabile annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati	5.000 euro l'anno
Limite di compenso che ogni prestatore può ricevere da ogni utilizzatore	2000 euro nell'anno rivalutabile annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (3.000 euro nel caso di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito)	2.500 euro l'anno
Tipologie di utilizzo	nessuna limitazione indicata	"esclusivamente per esigenze temporanee ed eccezionali: a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscano di ammortizzatori sociali; b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;

131

LE NUOVE TIPOLOGIE DI LAVORO: LA PRESTAZIONE OCC.LE

Caratteristica	Lavoro accessorio Artt. 48-50 d.lgs. n. 81/2015	Contratto di prestazione occasionale Art. 54-bis d.l. n. 50/2017
		c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato; d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative".
Misura minima del compenso orario	7,50 euro netti, pari a 10,00 euro lordi	9,00 euro netti, pari a 12,38 euro lordi
numero massimo di ore per ogni prestatore	non previsto	280 (pari a circa 2500/9)

132