Accordo in materia di "proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale tecnico amministrativo, ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. n. 368 del 2001"

	23 Il giorno 2015 le Parti negoziali compost	e da:	
	Delegazione di parte pubblica:	c du.	2 0/
	Prof. R. Borchiellini		A BC
	Dr. D. Bergamini		All The
	Prof.ssa C. Roggero		3
	Prof.ssa M. Zanetti		
	Prof. G. Saracco		Agel 2 mg
	Prof. M. Sorli		
	Dr. M. Ravera		- all -
	Dr.ssa L. Deorsola		
	Delegazione di parte sindacale:		2 OA Î
	Dr. F. Agostino (RSU)		- due Apatin
	Dr.ssa B. Ballauri (RSU)	(	Bert du
	Sig. L. Calia (RSU)	10/02/10	Col a lours
	Sig.ra P. Camurati (RSU)	14/7/19	Ranget '
	Dr.ssa E. Erle (RSU)		Emsel
	Dr. G. Forte (RSU)		Gingle For
	Sig. A. Grassedonio (RSU)		Hotomis shands-
	Sig.ra P. Lai (RSU)	10/7/2015	Calmio Van
	Sig. R. Lamonaca (RSU)	•	Dune
	Sig. E. Negro (RSU)		-
	Ing. E. Norata (RSU)	10/7/2015	Emarele Norota
	Sig. E. Sturaro (RSU)	10/2/101	Finis Willer
	Dr.ssa R. Rienzi (CSA di CISAL Università)	3/7/15	lotelso len,
	Sig.ra S. Zoppa (CSA di CISAL Università)	2158	Selle Toland
- 66	ASSE DONO (FLCCGIL)		A do in James
	(FLCCGIL)		
	Sig.ra S. Andreotti (UIL RUA)		Cut for
	Sig.ra P. Lai (USB)		
	Sig. G. Pezzoni (USB)		
	(USB)	11	
	SIG.RA DOMENICA PAGANO CIS	L 8/4/15	Somewices by

## PREMESSO che

- l'art. 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 rinvia ai CCNL la disciplina dell'utilizzo di contratti di lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione, in applicazione di quanto disposto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 in materia di "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES";
- l'art. 22, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale del comparto università del 16 ottobre 2008 dispone che "Le Amministrazioni possono assumere personale a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 e di quelle del d.lgs. n. 368 del 2001, in quanto compatibili.";
- l'art. 36, comma 5-ter, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che "Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 si applicano alle Pubbliche Amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.";
- l'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001 dispone che "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 le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano 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 tre anni.";
- l'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. n. 368/2001, che, tramite la conclusione di accordi collettivi "stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", consente di derogare ai vincoli espressi dal citato art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001 e, in particolare, a quelli relativi alla durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- con il Protocollo d'Intesa sul lavoro pubblico sottoscritto in data 11.5.2012 tra il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le Regioni, le Province e i Comuni e le Organizzazioni Sindacali, le Parti, al fine di attivare interventi a favore del "personale precario in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni", convengono sulla possibilità di "avvalersi, nel quadro della normativa vigente, di norme ed accordi per la proroga o il rinnovo dei contratti esistenti, nell'ambito delle risorse disponibili";
- con la l. n. 125 del 2013, di conversione del d. l. n. 101 del 2013, (cd "norma salva precari"), il legislatore ha inteso porre in essere azioni positive per il contrasto al fenomeno del precariato nel Pubblico Impiego;
- l'art. 5 del d.lgs. n. 49 del 2012, ha individuato nuovi indicatori per l'applicazione del limite massimo delle spese di personale dell'Università;
- la Circolare n. 5 del 21.11.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica fornisce indirizzi volti al superamento del fenomeno del precariato e precisa, con particolare riferimento alla disciplina delle proroghe dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, che "si considerano applicabili le disposizioni previste dall'art. 5 comma 4 bis del d.lgs. 368/2001 in merito alla stipula di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.";
- il d.l. n. 101/2013, ed in particolare l'art. 4, ha inteso porre in essere azioni positive per il contrasto al fenomeno del precariato nel pubblico impiego;
- l'art. 1, comma 426, della legge n. 190/2014 (Legge Stabilità 2015) ha spostato al 31/12/2018 la possibilità di prorogare i contratti a tempo determinato dei soggetti con i requisiti di cui all'art. 4, comma 9 del Decreto Legge n. 101/2013, con possibilità di utilizzo, nei limiti previsti dal predetto articolo, per gli anni 2017 e 2018, delle risorse per le assunzioni e delle graduatorie che ne derivano dalle procedure speciali;

- la circolare n. 1 del 30/01/2015 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e il Ministro per gli affari regionali e le autonomie chiarisce che le Università destinano il budget delle assunzioni relative agli anni 2015 e 2016 alle finalità di cui al comma 425 dell'art. 1 della legge n. 190/2014, ovvero alla ricollocazione del personale delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario interessato ai processi di mobilità;
- la nota MIUR n. 4612 del 17 aprile 2015 precisa che ogni Ateneo sarà tenuto a vincolare il 30% dei punti
  organico derivanti dalle cessazioni del personale dirigente e tecnico-amministrativo degli anni 2014 e
  2015 da destinare rispettivamente, negli anni 2015 e 2016 alle procedere di mobilità dalle Provincie di
  cui all'art. 1, commi 424 e 425 della legge di stabilità 2015.

## **CONSIDERATO** che

- il mutato contesto normativo in materia di reclutamento del personale e i vincoli sopra esposti rendono necessario l'aggiornamento dei documenti di programmazione pluriennale del personale, tenendo conto anche delle modificazioni necessarie per far fronte alle esigenze del contesto normativo nel contesto organizzativo interno;
- l'aggiornamento dei suddetti documenti per il triennio 2016-2018 è ancora in fase di analisi e predisposizione e non vi sono al momento chiare indicazioni su come attingere in tempi rapidi al personale delle Province;
- le linee strategiche di sviluppo dell'Ateneo, così come definite nell'Action Plan del Piano Strategico di Ateneo "Orizzonte 2020", nonché le attuali esigenze organizzative e funzionali richiedono un significativo contributo del personale per sviluppare le connesse attività, anche con l'apporto professionale di personale con contratto di lavoro a tempo determinato già proficuamente inserito nella struttura organizzativa dell'Ateneo (aree, servizi e distretti) per la realizzazione ed il completamento di alcuni specifici progetti avviati, ad esempio, nell'ambito delle attività di supporto a progetti di ricerca di rafforzamento della presenza internazionale del Politecnico, quali gli ERC Grants e il nuovo programma Horizon 2020, di innovazione tecnologica ovvero finalizzati al miglioramento dei servizi didattici per gli studenti, nonché per interventi di riqualificazione edilizia e nuovi spazi per la didattica, la ricerca e il trasferimento tecnologico;
- l'esigenza di avvalersi del personale a tempo determinato per lo svolgimento delle attività sopra individuate costituisce, nel rispetto della vigente normativa sul lavoro a termine alle dipendenze della PA e, in particolare dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, una ragione oggettiva, seria e concreta per giustificare la proroga dei termini apposti ai relativi contratti di lavoro, in deroga a quanto previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001;
- i vincoli normativi di verifica della sussistenza delle condizioni di necessità e di sostenibilità finanziaria della possibilità di prorogare i contratti del personale necessario al soddisfacimento delle esigenze organizzative e funzionali con congruo anticipo, rispetto alla data di cessazione dei dipendenti interessati, portano ad identificare destinatari del presente accordo i dipendenti il cui rapporto di lavoro a tempo determinato con l'Amministrazione risulti in via di ravvicinata scadenza;

## CONCORDANO

- in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 comma 4-bis del d.lgs. n. 368/2001, come specificato dalla circolare n. 5 del 21/11/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- nelle more della definizione delle disponibilità per le assunzioni destinate al personale tecnico amministrativo per gli anni 2015-2018;
- considerando gli obblighi previsti dal comma 425 dell'art. 1 della legge n. 190/2014 e in attesa della conclusione delle procedure di ricognizione da effettuarsi a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica;

- nel rispetto delle disponibilità finanziarie in bilancio a tal fine destinabili e, più in generale, dei limiti di spesa stabiliti dalla legislazione vigente relativamente al personale a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni;
- verificate le condizioni di necessità previste dall'art. 36 del d.lgs. 165/01;

la prorogabilità di 36 mesi dalla data di scadenza dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo e il cui termine è previsto entro il 31 dicembre 2015, in deroga al limite dei trentasei mesi complessivi di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato previsti dall'art. 4 comma 1 del d.lgs. n. 368/2001.

Le Parti convengono, inoltre, sull'opportunità che:

- nella seduta del CdA successiva a quella (del 19.06.2015) in cui il presente accordo è stato presentato per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva, venga contestualmente presentata la proroga di tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in scadenza entro il 31.12.2015;
- a novembre 2015, ferma restando la sostenibilità finanziaria, venga valutata, alla luce del contesto normativo che si sarà delineato, l'esigenza di addivenire ad un accordo analogo al presente per il personale a tempo determinato la cui cessazione del rapporto di lavoro si collochi nell'anno 2016. Analoghe valutazioni verranno fatte a fine 2016 e fine 2017.

Le parti definiscono, infine, di recepire quanto previsto dall'art. 1, comma 426, L. n. 190/2014, che ha prorogato al 31.12.2018 il termine, originariamente fissato al 31.12.2016, per l'espletamento delle procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 4, commi 6 e 8, del d.l. n. 101/2013, per le posizioni a tempo determinato per le quali il Cda, nelle sedute del 7.11.2013 e del 22.11.2013, ha destinato i pom necessari per l'attivazione delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato.

Torino, 23.06.2015

La Delegazione di Parte Pubblica

La Delegazione di Parte Sindacale

8200800 6 - 10 Cts v

Temo VIL RUA

John Postin

fringh I

Duren as Jo

Music Vou 10/7/2015 -ma ela Nocata 10/7/2015 20107/201

labres 10/07/15