



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA

Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0037562 P-4.17.1.7.4
del 19/09/2012



**Alla Camera di commercio, industria,
artigianato e agricoltura di Torino**
**Area comunicazione,
sviluppo organizzativo
e personale**
Via Carlo Alberto, 16
10123 Torino

e, p.c.: Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale per l'attività ispettiva
Via Flavia, 6 - Roma
00186 Roma

**Direzione Generale delle relazioni industriali
e dei rapporti di lavoro**
Via Fornovo, 8 - Pal B
00192 Roma

Oggetto: Chiarimenti in materia di intervalli per la stipula di una successione di contratti a termine. D.lgs. 368/2001.

In riferimento alla richiesta di parere prot. n. 48816/CCP3/Pers. del 26 luglio 2012 di codesta Camera di commercio, trasmessa per conoscenza allo scrivente Ufficio, per quanto di competenza si formulano le considerazioni che seguono.

L'Amministrazione, a fronte dell'entrata in vigore della legge 28 giugno 2012, n. 92 recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*", chiede chiarimenti in merito agli intervalli di tempo che, in base alla disciplina normativa di riferimento, devono intercorrere tra successivi contratti a termine con lo stesso lavoratore e che risultano modificati nella durata dalla richiamata legge 92/2012.

In particolare, il quesito riguarda "*la correlazione che può esistere tra decorrenza degli intervalli previsti dalla c.d. Riforma del lavoro e il diritto soggettivo del*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA

Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

vincitore di un concorso pubblico; infatti una persona che ha un contratto in essere o ha avuto un contratto scaduto da meno di 60/90 giorni con (...) l'ente e risulta allo stesso tempo vincitrice di un concorso pubblico, vedrebbe danneggiato tale diritto soggettivo non potendo essere assunta con un nuovo contratto."

Si evidenzia nella nota che l'Ente, in data 11 giugno 2012, ha avviato una procedura di selezione pubblica per la formazione di una graduatoria da utilizzare per assunzioni di personale a tempo determinato di categoria C, posizione economica C1, profilo professionale "Assistente servizi amministrativi ed anagrafici", nella posizione di lavoro "Assistente amministrativo", per lo svolgimento di attività censuarie nell'ambito del 9° Censimento dell'industria e dei servizi e del Censimento delle istituzioni non profit, la cui graduatoria di merito è stata approvata in data 16 luglio 2012.

Dovendo procedere alla stipula dei relativi contratti a termine, in riferimento alla disciplina normativa sugli intervalli di tempo tra successivi contratti a termine con lo stesso lavoratore l'Ente formula i seguenti quesiti:

1) se l'intervallo "lungo" previsto dalla nuova disciplina normativa debba essere rispettato solo tra contratti stipulati successivamente al 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge 92/2012 che, come detto, modifica il d.lgs. 368/2001, ovvero anche tra contratti pendenti o conclusi prima della predetta data. Infatti nel caso di specie alcuni candidati, risultati idonei nella graduatoria di merito, sono titolari di un contratto a termine in essere con l'Amministrazione o che comunque risulta scaduto da meno di 90 giorni. L'Ente Precisa che si tratta di contratti stipulati sulla base di una diversa graduatoria di concorso;

2) se la circostanza che trattasi di selezioni e graduatorie diverse, sia pur per il reclutamento del medesimo profilo professionale, influisca sull'applicazione della normativa in argomento.

Come anticipato il d.lgs. 368/2001, in cui è contenuta la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, è stato in parte modificato dalla richiamata legge 92/2012.

Per quanto riguarda il settore pubblico l'articolo 1, comma 7, della legge 92/2012 prevede che le disposizioni ivi contenute costituiscono principi e criteri per la regolamentazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

A tal fine, in base al comma 8, il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

A normativa vigente, tuttavia, nel settore del lavoro pubblico trova applicazione il d.lgs. 368/2001.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA

Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale
delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle
assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

Al d.lgs. 368/2001 rinvia, infatti, l'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di utilizzo di contratti di lavoro flessibile nel pubblico impiego.

In riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato, il d.lgs. 368/2001 fissa specifici limiti temporali che possono essere così sintetizzati:

- a) la durata massima di un contratto di lavoro a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può essere superiore ai 36 mesi (art. 5, comma 4-*bis*);
- b) la proroga di un contratto di lavoro a termine può intervenire per una sola volta, con il consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni e sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato (articolo 4, comma 1);
- c) la riassunzione a termine con il medesimo lavoratore non può avvenire entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi (articolo 5, comma 3).

Ove ricorra la stessa fattispecie, detti limiti, fissati per evitare che vi sia un abuso nell'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, trovano applicazione anche in riferimento al rapporto di lavoro pubblico, ferme restando le specificità di settore.

Tutto quanto ciò premesso, relativamente al quesito di cui al **punto 1)** si ritiene che, ai fini della disciplina sull'intervallo di tempo tra successivi contratti a tempo determinato di cui al d.lgs. 368/2001, si debba prendere a riferimento la data della riassunzione e non quella del contratto anteriormente stipulato tra le stesse parti. La riassunzione, infatti, comporta la stipula di un nuovo contratto con il rinnovato esercizio dell'autonomia negoziale delle parti e con l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro di talché è la data di sottoscrizione del nuovo contratto che rileva ai fini dell'individuazione della disciplina normativa applicabile, ivi compresa quella che prevede l'obbligo di rispettare un determinato lasso di tempo tra successivi contratti.

Un'interpretazione in senso diverso inciderebbe sul portato e sull'efficacia della disposizione che non precisa alcunché sulla decorrenza della norma prescritta.

Per quanto riguarda la fattispecie richiamata a conclusione del punto 1), laddove trattasi di soggetti collocati in graduatorie di concorsi diversi da quelli in esito ai quali sono già stati assunti, la stessa trova soluzione in considerazione delle precisazioni che seguono in riferimento al caso di cui al quesito del **punto 2)**.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UORCC.PA

Servizio per l'organizzazione degli uffici ed i fabbisogni del personale
delle pubbliche amministrazioni, la programmazione delle
assunzioni, il reclutamento, la mobilità e la valutazione

Relativamente al quesito da ultimo citato, occorre precisare che il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'amministrazione consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dal d.lgs. 368/2001, nonché la non applicabilità degli intervalli temporali in caso di successione di contratti.

Conseguentemente, l'amministrazione può stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato con il soggetto utilmente collocato nella graduatoria del concorso anche laddove l'interessato abbia già avuto contratti a termine con la stessa amministrazione, ancorché di durata complessiva corrispondente ai 36 mesi, e pure nel caso in cui tra i successivi contratti non sia ancora trascorso l'intervallo temporale previsto dalla disciplina normativa. Quanto detto, innanzitutto a garanzia degli articoli 51 e 97 della Costituzione, rispettivamente sul libero accesso ai pubblici impieghi e sul principio del concorso¹. In particolar modo, dall'articolo 51 della Costituzione si desume il divieto di escludere un candidato, in possesso dei requisiti indicati nel bando, dalla partecipazione al concorso; maggiormente infondato sarebbe il diniego dell'assunzione del vincitore utilmente collocato in graduatoria a seguito del superamento del concorso.

Diverso sarebbe il caso in cui l'Ente intendesse stipulare un nuovo contratto a termine con il medesimo lavoratore utilizzando la graduatoria già impiegata per la sottoscrizione del primo contratto. Si tratta, cioè, del caso in cui il successivo contratto a tempo determinato venisse stipulato sulla base della medesima graduatoria di concorso.

In detta ipotesi, mancando il presupposto del superamento di un nuovo concorso, la riassunzione dovrà necessariamente avvenire nel rispetto degli intervalli di tempo a tal fine previsti dal d.lgs. 368/2001, così come modificati dalla legge 92/2012.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

Maria Barilà
Maria Barilà

¹ V. Corte di giustizia dell'Unione europea, sentenza 7 settembre 2006, n. 53.