



AMMINISTRAZIONE GENERALE
AREA PERSONE E ORGANIZZAZIONE
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 7189 del 05.02.2014

*Alla cortese attenzione del
Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti*

Oggetto: **Richiesta di certificazione sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge - ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, dell'art. 40, comma 3 sexies, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 5 comma 3 del CCNL comparto Università del 16.10.2008 - della "Ipotesi di 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. 368/2001"**

Gentili Signori Revisori dei Conti,

si ritiene necessario acquisire, ai sensi delle norme richiamate in oggetto, la vostra certificazione in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge della "Ipotesi di 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. 368/2001" siglata in data 4 febbraio 2014 dalla Delegazione di Parte pubblica e quella di Parte sindacale (**ALLEGATO 1**).

PRESUPPOSTI NORMATIVI

Il tema del personale precario delle Pubbliche Amministrazioni è stato oggetto, negli ultimi anni, di numerosi dibattiti in sede politica e, in particolare, ha trovato una sua disamina nel Protocollo d'Intesa sul lavoro pubblico sottoscritto in data 11.5.2012 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, con il quale, tra l'altro, le Parti, al fine di attivare interventi a favore del "Personale precario in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni", hanno convenuto 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".

La recente Legge 125/2013, di conversione del D.L. 101/2013, (c.d. "norma salva precari"), si propone

obiettivi di razionalizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni, tra i quali il contrasto al fenomeno del precariato nel Pubblico Impiego, tramite la previsione di strumenti finalizzati alla riduzione del ricorso al lavoro flessibile. In particolare, con la Circolare n. 5 del 21.11.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono stati forniti indirizzi applicativi della citata Legge, tramite i quali favorire il superamento del fenomeno del precariato. Fra gli altri strumenti presi in considerazione, detta Circolare precisa, con specifico riferimento alla disciplina delle proroghe dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, che queste sono consentite nell'ambito del regime ordinario previsto dal d.lgs. 368/2001 e 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."*

L'art. 5 comma 4 bis del d.lgs. 368/2001, come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, consente, quindi, di derogare alle limitazioni previste dall'art. 4 comma 1 del medesimo d.lgs. relativamente alla proroga dei contratti a tempo determinato, laddove si dia luogo alle *"diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

PRESUPPOSTI DI FATTO

Le ragioni che hanno portato la Delegazione di Parte pubblica alla sigla della suddetta ipotesi di Accordo sono rinvenibili nell'attuale quadro complessivo delle esigenze organizzative dell'Ente. La realizzazione ed il completamento di alcuni specifici progetti avviati prevalentemente nell'ambito delle attività di supporto alla didattica, alla ricerca, all'introduzione del bilancio unico, agli adempimenti normativi sulle materie degli acquisti, della contrattualistica, della trasparenza e dell'anti-corrruzione, nonché, più in generale, ai processi di riorganizzazione dell'Ateneo a seguito della L. 240/2010, richiede infatti, in alcuni casi, l'apporto professionale di personale tecnico amministrativo con contratto di lavoro a tempo determinato già proficuamente inserito nella struttura funzionale dell'Ente. Per le finalità suddette, l'Università di Bologna – anche in considerazione della progressiva riduzione di Personale tecnico amministrativo dovuta all'attuale quadro normativo che limita le facoltà di reclutamento nella Pubblica Amministrazione – intende avvalersi (nel rispetto della normativa vigente in materia, dei vincoli di natura finanziaria e delle effettive disponibilità di risorse in Bilancio a tal fine destinabili) della possibilità di mantenere in servizio, oltre il limite di durata triennale e di una sola proroga di cui all'art. 4 comma 1 della norma sopra citata, alcune unità di Personale sin qui assunte con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

CONTENUTI DELL'ACCORDO

L'ipotesi di Accordo, siglata dalle Parti in applicazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4 bis del D.

Lgs. n. 368/2001 e chiarito dalla Circolare n. 5 del 21.11.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, prevede nello specifico che l'Ateneo, laddove ne ravvisi l'effettiva esigenza organizzativa, possa prorogare fino al 31.12.2016 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato attualmente in essere, in deroga al limite dei trentasei mesi complessivi di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e al limite di una sola proroga per l'intero rapporto contrattuale previsti dall'art. 4 comma 1 del d.lgs. n. 368/2001. Ciò nel rispetto della disponibilità delle risorse finanziarie in Bilancio a tale fine destinabili e, più in generale, dei limiti di spesa stabiliti dalla legislazione vigente relativamente al personale a tempo determinato nelle Pubbliche Amministrazioni

IMPATTO FINANZIARIO SUL BILANCIO DI ATENEO

L'Accordo in parola non produce direttamente un impegno di spesa per il Bilancio di Ateneo; questo, infatti, non prevede la proroga generalizzata di tutti i contratti di lavoro a tempo determinato con scadenza precedente al 31.12.2016, ma è finalizzato a riconoscere la sola possibilità per l'Ateneo - laddove ricorrano le condizioni organizzative esplicitamente riportate nello stesso e dopo l'accertamento della disponibilità delle risorse finanziarie in Bilancio a tale fine destinabili - di disporre eventuali proroghe di contratti di lavoro a tempo determinato fino al 31.12.2016.

A mero titolo esemplificativo e al fine di fornire alcuni ordini di grandezza, si precisa che:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato che raggiungono la durata triennale prima del 31/12/2016 - e che, pertanto, potranno essere oggetto di valutazione da parte dell'Amministrazione ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'allegata ipotesi di Accordo (proroga fino al 31.12.2016) - attualmente risultano essere 29 nell'anno 2014, 88 nell'anno 2015 e 48 nell'anno 2016.

- il costo annuo per il trattamento economico fondamentale del personale a tempo determinato appartenente alle categorie B, C, D ed EP (calcolato sulla base dei valori espressi da vigente CCNL del comparto Università) risulta essere il seguente:

categoria B – livello economico 1 – Euro 26.447,00

categoria C – livello economico 1 - Euro 30.743,00

categoria D – livello economico 1 - Euro 36.568,00

categoria EP – livello economico 1 - Euro 42.908,00

Alla luce del quadro sopra illustrato, si chiede, pertanto, a Codesto Collegio la certificazione di compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge dell'allegata ipotesi di Accordo. In attesa di ricevere il Vostro riscontro in merito, porgo i migliori saluti.

Il Direttore Generale

f.to Dott. Giuseppe Colpani