



*Università degli Studi di Firenze*

Ai Presidi di Facoltà  
Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Presidenti dei Centri  
Ai Dirigenti

Prot. 1549 del 8 gennaio 2013

Circolare 1/2013

Oggetto: Trasmissione “Linee guida per l’attivazione di contratti a tempo determinato”

Alla luce dei recenti interventi del legislatore nell’ambito dei contratti di lavoro flessibile, con particolare riferimento ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 dicembre 2012, al fine di individuare linee operative che garantiscano comportamenti uniformi in Ateneo, ha approvato le seguenti “Linee Guida per l’attivazione dei contratti a tempo determinato”.

Si trasmette il testo con l’invito ad attenersi a quanto ivi previsto.

## **LINEE GUIDA PER L’ATTIVAZIONE DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

Alla luce dei recenti interventi normativi effettuati ad opera della legge 28 giugno 2012 n. 92, “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, si forniscono nuove indicazioni in materia di attivazione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, che vanno a sostituire le linee guida contenute nella direttiva rettorale n. 33/2009.

### **1. Premessa e indicazioni operative per l’attivazione dei contratti**

La disciplina in materia di contratto a termine è stata più volte oggetto di modifiche nel corso del tempo, in ragione principalmente dell’esigenza di calibrare gli strumenti per impedire un utilizzo improprio di tale forma contrattuale.

In ogni caso, pur tenendo conto della necessità di intervenire a più riprese sulla materia per meglio definirne portata, limiti e campo di applicazione, resta fermo il principio che tale disciplina mira a



regolare l'assunzione del lavoratore a tempo determinato, fondamentalmente quale eccezione alla regola dell'assunzione a tempo indeterminato.

L'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 92/2012, stabilisce che *“il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”*.

Si può ricorrere ai contratti di lavoro subordinato a termine nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

E' necessaria, inoltre, la contemporanea sussistenza dei due requisiti della temporaneità ed eccezionalità dell'esigenza da valutare caso per caso.

Il riferimento specifico alle attività ordinarie consente, dunque, di estendere il contratto a termine anche ad ipotesi per le quali in passato esisteva qualche dubbio, ciò che conta in ogni caso è che sia rispettato il principio di ragionevolezza.

Di qui la necessità della specificazione delle ragioni, il che significa che, secondo quanto espresso sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza, non è sufficiente una mera ripetizione di ciò che afferma la norma, ma occorre individuare, sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà alla base di ogni rapporto di natura contrattuale, le esigenze specifiche che la struttura richiedente intende soddisfare attraverso il ricorso al lavoro a tempo determinato e con riferimento alle attività da svolgere.

Insomma, non saranno ritenute ammissibili richieste che riportano una mera parafrasi delle indicazioni contenute nell'art. 1 del Dlgs 368/2001, dovendo ritenersi necessaria una indicazione concreta e dettagliata delle esigenze che giustificano il ricorso a tale tipologia di contratto.

Ci si riserva, ancora, di negare l'attivazione del contratto, nei casi in cui si tratti di richieste ricorrenti nel tempo da parte della stessa struttura, di profili simili per il compimento della stessa attività, che facciano evidentemente venir meno i requisiti della temporaneità ed eccezionalità.

Infine, in caso di richieste ricorrenti da parte delle singole strutture, trattandosi evidentemente di esigenze durature, nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione l'Amministrazione prevederà i relativi posti a tempo indeterminato, con ciò precludendo alle strutture di richiedere l'attivazione di nuovi contratti a termine per le stesse esigenze.

Analogamente si dovrà procedere con i Collaboratori ed Esperti Linguistici.

### **1.1 Periodo massimo di occupazione a tempo determinato**

La durata massima dei contratti a tempo determinato stipulati tra un datore di lavoro ed un lavoratore nell'arco della vita lavorativa non può superare i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, nello svolgimento di mansioni equivalenti (art. 4 D.Lgs. 368/01)

Ai fini del calcolo del periodo massimo di 36 mesi, si tiene altresì conto dei **periodi** di missione **aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti**, ai sensi del comma 1 bis



dell'articolo 1 del D. Lgs. 368/2001 e del comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, **inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 5 comma 4 bis D.Lgs. 368/01)**, a decorrere dal 18 luglio (data di entrata in vigore della legge), così come chiarito dalla circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro.

Per quanto riguarda la verifica delle mansioni equivalenti, tale valutazione verrà effettuata dall'Ufficio competente.

### **1.2 Proroga del contratto**

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001 “il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni”.

La proroga è altresì legittima se concorrono due condizioni, fra loro connesse, costituite dalla identità dell'attività lavorativa rispetto a quella per la quale il contratto è stato stipulato e dalla ricorrenza di esigenze contingenti ed imprevedibili, ontologicamente diverse da quelle che costituivano la ragione dell'iniziale contratto.

La riforma Fornero lascia immutata la disciplina della proroga, che potrà sussistere qualora vi siano esigenze oggettive che, secondo giurisprudenza, sono da intendersi come circostanze **sopravvenute** rispetto al momento della originaria stipulazione del contratto stesso.

Deve pertanto ritenersi **nulla** una proroga motivata da ragioni già presenti ab initio.

La proroga è ammessa fino a quando il rapporto è ancora in corso.

### **1.3 Successione dei contratti nel tempo (vacanza contrattuale)**

L'art. 5 del decreto legislativo n. 368/2001 come modificato dalla legge n. 92/2012, disciplina l'istituto dei rinnovi, prevedendo il prolungamento dell'intervallo tra un contratto e un altro.

La c.d. “vacanza contrattuale” ovvero il periodo di stacco tra due contratti a tempo determinato dovrà essere di:

- 60 giorni (anziché 10 giorni), se il precedente contratto era di durata pari o inferiore a 6 mesi;
- 90 giorni (anziché 20 giorni), se il precedente contratto era superiore a 6 mesi.

### **1.4 Responsabilità**

Si ricorda che, ai sensi del comma 5 dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, “*la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.*”



## *Università degli Studi di Firenze*

*Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.*

*Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.*

*I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni di legge sull'attivazione dei contratti a termine, sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. n. 165/01."*

f.to Il Dirigente  
(dott.ssa Maria Orfeo)

f.to Direttore Amministrativo  
(Dott. Giovanni Colucci)

f.to Rettore  
(prof. Alberto Tesi)