

(04-11-2009)

Anci Risponde su lavoro flessibile negli Enti Locali

L'art. 17 del D. L. n. 78/2009 modifica, nuovamente, l'articolo 36 del D.Lgs 165/2001.

Tra le novità più rilevanti vi è certamente l'introduzione del lavoro accessorio tra le tipologie di lavoro flessibile cui possono ricorrere, per esigenze temporanee ed eccezionali, le pubbliche amministrazioni. Le tipologie di attività per cui è consentito il lavoro accessorio nelle PA sono solo le attività svolte nell'ambito di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà. I soggetti che possono svolgere lavoro accessorio in favore delle PA sono: i giovani studenti con meno di venticinque anni, i pensionati e, in via sperimentale per il 2009, i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

Una ulteriore novità riguarda l'eliminazione del vincolo di utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio, sostituito con l'obbligo a carico di ciascun ente di inviare entro il 31 gennaio di ogni anno specifiche informazioni relative al lavoro flessibile ai servizi di controllo interno e al Dipartimento della Funzione Pubblica. Per quanto riguarda invece l'utilizzo del lavoratore con una singola tipologia contrattuale (lavoro a termine, somministrazione, ecc.) si applicano le specifiche discipline di settore, valevoli anche per il lavoro privato, così come integrate dai singoli CCNL di comparto. (ada)

1. Il lavoro accessorio

E' utilizzabile il lavoro accessorio per far svolgere ad anziani o disoccupati attività di cura del verde nell'ambito di manifestazioni culturali o sportive promosse dal comune ?

Risposta

Il lavoro accessorio nella pubblica amministrazione è stato introdotto dalla Legge n. 33/2009 di conversione del D.L. n. 5/2009, che ha apportato modifiche all'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003.

La lettera d) dell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede che "le prestazioni relative a manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà, possono essere utilizzate anche da committenti pubblici". Relativamente ai soggetti che possono svolgere prestazioni di lavoro occasionale accessorio in favore del committente pubblico, la norma individua le seguenti tipologie: studenti, pensionati, percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito. Si ritiene dunque che sia corretto far svolgere ad anziani o disoccupati attività di cura del verde (preparazione aree interessate, pulizia delle stese e altro) nell'ambito di manifestazioni culturali o sportive promosse dal comune, purché strettamente connesse alle manifestazioni stesse.

2. Le prestazioni di solidarietà

Si può ricorrere al lavoro accessorio per impiegare anziani e disoccupati in prestazioni di solidarietà a favore di soggetti bisognosi, come il recapito di medicine ?

Risposta

Per quanto riguarda le prestazioni di solidarietà, la norma sembra legittimare l'utilizzo del lavoro accessorio da parte della Pubblica Amministrazione solo in relazione a "manifestazioni di solidarietà", intendendosi, evidentemente, attività non di natura ordinaria ma inerenti eventi circoscritti.

3. Il limite temporale

Si intende espletare un concorso pubblico per la formazione di una graduatoria a cui attingere per l'assunzione di personale a tempo determinato sia per esigenze stagionali, che per la costituzione di un gruppo di lavoro per il funzionamento di un rilevatore automatico di velocità, nonché, per la redazione e istruttoria dei verbali di violazione accertati. Qual è il periodo massimo di assunzione a tempo determinato del personale attinto dalla graduatoria degli idonei ?

Risposta

Per l'utilizzo del contratto a termine ed i relativi limiti temporali, trova applicazione il D.Lgs. n. 368/2001 ed in particolare l'art. 5, comma 4-bis, che prevede che, ferma restando la disciplina della successione di contratti di lavoro a tempo determinato e "fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" la durata dei contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare complessivamente i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

L'utilizzo del medesimo lavoratore è possibile utilizzando gli istituti della proroga e del rinnovo nel rispetto delle disposizioni recate dal D. Lgs n. 368/2001.

4. La proroga

Si chiede un parere in merito alla possibilità di proroga di ulteriori 12 mesi di due lavoratori assunti part-time a tempo determinato dal 6/08/2007 al 5/08/2009.

Risposta

In merito al quesito posto si sottolinea che la proroga dei contratti a termine è consentita 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.

5. La maternità

Lo scorso anno scolastico è stata assunta a tempo determinato una insegnante dal 17.09.2008 al 30.06.2009. La stessa ha ottenuto l'interdizione dal lavoro dal 18.02.2009 e fino alla data di inizio del congedo obbligatorio per maternità (data presunta parto 20.10.2009). Si chiede se vige il divieto di licenziamento.

Risposta

Nel caso specifico la dipendente cessa, come previsto, al 30.06.09. Dall'01.07.09, essendo la medesima in interdizione ma non più assunta, non percepisce più il 100% della retribuzione ma solo l'80% nella forma dell'indennità di maternità obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n. 151/01. Non vige il divieto di licenziamento previsto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 151/01, in quanto la predetta è stata assunta a termine e cessa con la scadenza del termine, senza problemi. Tuttavia la stessa resta in carico a codesto ente, in quanto mantiene il diritto a percepire l'indennità pari all'80% dell'ultimo stipendio prima dell'inizio dell'astensione, sancito per chi non sia più in servizio ma abbia iniziato il congedo prima di cessare dal rapporto di lavoro (o

entro 60 giorni dalla cessazione di questo), sino alla fine del congedo obbligatorio per maternità.