



## REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

### DELIBERAZIONE N. 52/27 DEL 23.12.2011

**Oggetto:** Legge regionale 4 agosto 2011, n. 16 (Norme in materia di organizzazione e personale). Limiti ai contratti di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa. Direttive generali.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione espone quanto segue.

#### 1. (Contratti di lavoro flessibile e atipico. Limite numerico)

La legge regionale 7 agosto 2009, n. 3 (art. 3, comma 1) dispone: "Al fine del superamento delle forme di lavoro precario nella pubblica amministrazione regionale, a far data dall'entrata in vigore della presente legge, la Regione, gli enti e le agenzie regionali possono procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie ed entro la misura massima del 3 per cento delle proprie dotazioni organiche".

Prendendo a riferimento tale limite – contingentamento delle assunzioni a tempo determinato, in numero non superiore al 3% della dotazione organica - la successiva legge regionale 4 agosto 2011, n. 16 (articolo 6, comma 1) vi ha incluso tutte le forme di lavoro a termine e le forme contrattuali flessibili o atipiche e quella interinale e, per verificare il rispetto del limite, ha previsto che l'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione presenti annualmente un'apposita relazione alla competente commissione consiliare.

Dunque, la legge n. 16/2011, laddove elenca tra le diverse forme contrattuali assoggettate al limite del 3% quelle "atipiche", ha finito col ricomprendere gli incarichi di elevata professionalità (una delle tipologie di lavoro autonomo) regolati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa secondo la disciplina dell'art. 6-bis della L.R. 13 novembre 1998, n. 31 (introdotto dall'art. 7, comma 1, lett. a), della L.R. 29 maggio 2007, n. 2, e poi modificato dalle leggi regionali 5 marzo 2008, n. 3, e 28 dicembre 2009, n. 1). Tipologia lavorativa, questa, che secondo la qualificazione legislativa dei rapporti di lavoro, non rientra nell'accezione del tempo determinato.

#### 2. (Disciplina degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa)

La disciplina degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa è contenuta nell'art. 6-bis della legge regionale n. 31 del 1998, mutuata dall'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; il citato articolo 6-bis, in particolare:

- a) ha limitato il ricorso ai casi in cui la complessità o la straordinarietà dei problemi da risolvere richiedano particolari professionalità non presenti nell'Amministrazione;



- b) ha imposto procedure di selezione comparativa per l'attribuzione degli incarichi (sui cui bandi, successivamente, è stato introdotto il parere vincolante della Direzione generale dell'Organizzazione e del Personale);
- c) ha previsto la pubblicazione nel sito internet istituzionale dell'Amministrazione, delle Agenzie e degli Enti dei dati relativi agli incarichi conferiti (nel sito dell'Amministrazione, sezione "trasparenza", risultano pubblicati tutti i dati degli incarichi e collaborazioni attribuiti dall'anno 2006 in poi).

La citata legge regionale n. 2/2007 (art. 7, comma 2) ha posto inoltre limiti finanziari per il ricorso agli incarichi in questione, imponendo di non superare negli anno 2007 e seguenti, il 50 per cento delle risorse utilizzate nell'anno 2006, escludendo tuttavia, dal limite gli incarichi coperti con risorse statali o comunitarie a tali finalità vincolate.

All'instaurazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa provvedono autonomamente i dirigenti che – nelle diverse Direzioni generali o nell'Ufficio ENPI o nel Centro Regionale di Programmazione - sono titolari dei centri di responsabilità e di costo, utilizzando le risorse stanziare a tale scopo.

Per assicurare la più compiuta aderenza dell'operato degli uffici alle previsioni normative e alla giurisprudenza della magistratura contabile (intervenuta frequentemente nel recente passato in merito al ricorso a tale istituto da parte degli uffici pubblici), la Giunta regionale e l'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione sono più volte intervenuti con organiche direttive e chiarimenti (circolari dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione n. 27910 dell'8 ottobre 2007 e n. 13864 del 5 maggio 2008; deliberazioni della Giunta regionale n. 45/15 del 7 novembre 2007 e n. 50/21 del 10 novembre 2009).

### 3. (Limiti e vincoli al lavoro flessibile e atipico)

Peraltro, tutte le forme di lavoro flessibile o atipico hanno costituito oggetto di restrizioni drastiche per effetto del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito il legge 30 luglio 2010, n. 112 (Misure di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), a seguito del quale la Giunta regionale, con le deliberazioni n. 13/10 del 15 marzo 2011 e n. 20/12 del 26 aprile 2011, ha emanato apposite direttive, in modo da far rientrare la spesa sostenibile per i rapporti di lavoro a tempo determinato, o a convenzione, o di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% di quella sostenuta nel 2009 per le stesse finalità. Dal limite sono stati esclusi i contratti finanziati con risorse dell'Unione europea e statali, come sul punto è previsto nell'atto di indirizzo interpretativo della Conferenza delle Regioni e Province Autonome.

Ne consegue che i rapporti di lavoro atipici risultano ora assoggettati ad un duplice limite:



- a) finanziario, per effetto del D.L. n. 78/2010: limite che attiene ad esigenze di contenimento della spesa pubblica corrente e del personale in particolare;
- b) numerico, per effetto della legge regionale n. 16/2011: limite che prescinde da valutazioni sulla spesa e sulla relativa fonte di finanziamento, in quanto è da ricondurre ad obiettivi di riduzione del lavoro flessibile e atipico e del conseguente tendenziale impatto derivante dalle aspettative di stabilizzazione dei lavoratori. Tale limite deriva da precisa norma legislativa che, in via interpretativa, non offre spazi per eventuali deroghe.

#### 4. (Divieto di nuovi rapporti di lavoro flessibile e atipico e di proroga di quelli in atto)

Al fine di predisporre la relazione di cui all'articolo 7, c. 1, della citata legge regionale n. 16/2011, con circolare in data 29 luglio 2011, n. 21084, è stata attivata la ricognizione dei rapporti di lavoro in atto e, contestualmente, è stato disposto il provvisorio divieto di ricorrere a nuovi rapporti di collaborazione e di prorogare quelli in atto.

Rilevati i dati, è emerso che nell'Amministrazione e in alcuni enti e agenzie il limite numerico del 3%, è stato superato, per l'evidente ragione che il limite è stato applicato solo con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato, come espressamente previsto dalla legge regionale n. 3/2009, e non anche agli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa, fatti rientrare in detto limite solo con la legge regionale n. 16/2011.

Ciò non ha consentito di revocare il blocco di cui alla citata nota del 29 luglio 2011.

#### 5. (Casi ammessi di proroga dei contratti)

Diversi uffici hanno subito rappresentato le difficoltà operative derivanti dal non poter stipulare nuovi contratti di collaborazione e soprattutto dal non poter prorogare o rinnovare contratti nel frattempo venuti a scadenza, la maggior parte dei quali finalizzati all'attuazione di progetti comunitari e statali, con utilizzo di risorse UE e FAS.

A seguito di dette preoccupazioni, l'Assessore, con la nota n. 23272 dell'8 settembre 2011, è intervenuto per chiarire che i contratti di lavoro di natura flessibile o atipica, pur concorrendo a formare il limite del 3%, risultano prorogabili nei confronti dei lavoratori a tempo determinato e dei collaboratori coordinati e continuativi che risultano inseriti nelle procedure di stabilizzazione indicate nell'articolo 3, comma 5, della legge regionale n. 3/2009, purché i loro contratti di lavoro fossero in atto alla data del 28 febbraio 2009, indicata nel comma 7 del medesimo articolo. Alla disposizione che stabilisce la proroga di detti contratti, infatti, va riconosciuta natura speciale, in quanto derogatoria dei principi generali in materia e perché contenuta nel medesimo articolo che ha posto in via generale il limite del 3%.

Alla predetta ipotesi di prorogabilità, può aggiungersi un'ulteriore fattispecie: quella dei contratti di lavoro già in corso alla data 28 febbraio 2009, i cui titolari hanno maturato il requisito dei 30 mesi di



attività lavorativa alla data dell'entrata in vigore della legge regionale n. 16/2011 (al 28 agosto 2011); a loro favore, infatti, l'articolo 6, comma 2, estende il diritto di partecipare allo specifico concorso finalizzato alla stabilizzazione.

Infine, quanto ai problemi derivanti dall'impossibilità di attivare contratti di collaborazione coordinata e continuativa per progetti a finanziamento UE o FAS, va ricordato che la Giunta regionale, con la deliberazione n 41/27 del 13 ottobre 2011, ha approvato un disegno di legge, trasmesso al Consiglio regionale il 9 novembre 2011, diretto ad escludere dal limite del 3% detta tipologia di contratti.

La Giunta regionale, sentita la relazione dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Organizzazione e del Personale

#### DELIBERA

- di confermare nell'Amministrazione, nelle Agenzie e negli Enti che hanno superato il limite numerico del 3% delle rispettive dotazioni organiche, l'impossibilità di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa e comunque ai contratti di lavoro di natura flessibile o atipica, così come indicato nella direttiva dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione (nota n. 21084 del 29 luglio 2011);
- di consentire la proroga dei contratti in essere al 28 febbraio 2009 con i lavoratori che:
  - a. alla data del 18 agosto 2009, avendo svolto almeno 30 mesi di attività lavorativa in esecuzione dei contratti medesimi, risultino inseriti nelle procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 3, comma 5, della legge regionale n. 3/2009;
  - b. alla data del 28 agosto 2011, avendo svolto almeno 30 mesi di attività lavorativa in esecuzione dei contratti medesimi, risultino aver maturato il requisito per la partecipazione allo specifico concorso previsto dall'articolo 6, comma 2, della legge regionale n. 16/2011;
- di stabilire che per consentire la verifica dei requisiti di cui al secondo punto, i provvedimenti che dispongono la proroga dei contratti di lavoro devono recare l'espressa indicazione che il contratto di lavoro di cui si dispone la proroga era in corso al 28 febbraio 2009 e che il lavoratore, titolare del medesimo, si trova in una delle condizioni previste nelle lettere a) e b).

**Il Direttore Generale**

Gabriella Massidda

**Il Presidente**

Ugo Cappellacci