



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**ESITO DEL TAVOLO DI CONFRONTO CON LE PARTI SINDACALI IN MATERIA DI
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO PRESSO L'ATENEO DI BOLOGNA**

La Delegazione di Parte Pubblica - nelle persone del Delegato del Rettore alle Relazioni Sindacali e del Direttore Generale - e le Parti Sindacali - come rappresentate dai Soggetti firmatari in calce - considerata la richiesta congiunta di queste ultime di aprire un tavolo di confronto con l'Amministrazione sulla questione dei dipendenti dell'Ateneo con contratto di lavoro a tempo determinato, come congiuntamente concordato nel CCIL per l'anno 2014 sottoscritto il 27 novembre 2014, esprimono condivisione sui contenuti dei temi dettagliati nei punti elencati di seguito, elaborati tenendo conto delle diverse osservazioni formulate dai Soggetti sindacali partecipanti al citato tavolo.

*** **

RICONOSCIMENTO

1 - Estensione al personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato (T.D.) dei benefici contrattuali riconosciuti al personale a tempo indeterminato (T.I.): fatta eccezione per l'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali, la cui *ratio* appare intrinsecamente in contrasto con la durata a termine dei contratti di lavoro a tempo determinato (come chiarito dall'orientamento applicativo ARAN RAL 279), si ritiene percorribile - anche alla luce delle esplicite pronunce della giurisprudenza comunitaria e nazionale - il riconoscimento dei benefici in materia di congedi e permessi al Personale a tempo determinato, di norma riconosciuti a tutti i contratti a tempo indeterminato nel rispetto della durata utile del contratto a termine e, comunque, in assenza di oggettive ragioni ostative. Tale posizione trova conforto interpretativo alla luce dei recenti orientamenti giurisprudenziali sia Europei, che nazionali ove si afferma che il diniego di concedere detti benefici in favore del personale a TD sia contrario al principio di parità di trattamento ed abbia, comunque, carattere discriminatorio, in violazione dell'art. 6 d.lgs. n. 368/2001 e della direttiva Ce/70/1999 (v. sentenza Corte Europea di Giustizia del 26/11/14 nelle cause riunite C 22/13, da C 61/13 a C 63/13 e C 418/13, nonché, tra le altre, Cassazione Civile, Sez. Lavoro, n. 3871/2011 e n. 17401/20011). Infatti, la Corte di legittimità, nell'affermare che "i medesimi permessi (previsti per il personale a tempo indeterminato, nds) debbano essere concessi a dipendenti assunti a tempo determinato", ritiene che è "(...) del tutto evidente la volontà del legislatore sovranazionale di evitare ogni forma di discriminazione nelle "condizioni di impiego" ai danni dei lavoratori a termine che non sia sorretta da "ragioni oggettive", e quindi non riferibile ai soli aspetti retributivi" (così Cass. civ, Sez. Lav. n. 3871/2001).

Per tali ragioni il trattamento delle prerogative di un TD è lo stesso di quello già in essere per un TI come da CCNL vigente.

2 - Assunzioni dei dipendenti a T.D. utilmente inseriti nelle graduatorie a tempo indeterminato: l'Amministrazione, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di Legge in materia di vincoli assunzionali e compatibilmente con la coerenza con il profilo professionale ricercato, continuerà ad utilizzare come criterio prioritario nelle assunzioni a tempo indeterminato lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti, che includono, tra gli idonei, diversi soggetti attualmente in servizio a T.D. presso l'Ateneo.

3 - Formazione per il Personale T.D.: il Personale a T.D., compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Amministrazione connesse alla professionalità ricoperta e come già avviene al presente, verrà coinvolto alle stesse condizioni dei colleghi T.I. nei processi formativi attivati dall'Ateneo, in special modo per gli aspetti formativi legati alle tematiche della sicurezza e dell'anticorruzione.

4 - Mobilità per il Personale T.D.: i dipendenti a T.D. sono esclusi dalle procedure di mobilità interna all'Ateneo in considerazione della specificità e della causalità della funzione, che ha previsto il loro reclutamento per esigenze

correlate a progetti circostanziati. Le loro prestazioni sono considerabili come infungibili e, quindi, un loro reimpiego in altre Strutture e in altre mansioni farebbe venir meno le motivazioni giuridiche poste alla base del loro reclutamento, avvenuto per esigenze eccezionali o temporanee e inerenti a progetti ben definiti su determinati obiettivi.

Laddove dovessero sussistere le condizioni di modifiche intervenute sull'oggetto del progetto potranno essere prese in considerazione eventuali cambi di sede.

5 - Reclutamento speciale ai sensi del D.L. 101/2013: Le procedure di stabilizzazione cd. "straordinaria" previste dall'art. 4. c.6, del D.L. 101/13, attualmente esperibili fino al 31/12/2018 a seguito della novella introdotta dalla Legge 190/2014 ("Legge di Stabilità per il 2015"), non sono state sin qui attivate in quanto ritenute scarsamente efficaci per riassorbire il maggior numero possibile di Personale a T.D.; pertanto, sulla scorta dei chiarimenti forniti dalla circolare DFP n. 5 del 2014, l'Ateneo, previo accordo con le Parti Sindacali, ha dato seguito - per i casi dove sussistono effettive esigenze organizzative - alla proroga fino al 31.12.2016 dei contratti a T.D. in scadenza, in deroga alle previsioni in materia di proroga del D.lgs. 368/2001.

Le Parti convengono, infine, sulla necessità di fornire ai soggetti Sindacali un'informazione periodica, indicativamente con cadenza quadrimestrale, in merito allo stato dei contratti di lavoro a tempo determinato relativamente ai punti dettagliati nel presente documento.

Il presente documento da ritenersi valido per un biennio dalla data di sottoscrizione verrà sottoposto a verifica delle Parti prima della scadenza per valutarne eventuali conferme o correzioni.

Bologna, 11/02/2015

Il Direttore Generale

Il Delegato del Rettore alle Relazioni Sindacali

per le Parti Sindacali