



C.F.P. di GALLARATE - C.F.P. di LUINO - C.F.P. di TRADATE - C.F.P. di VARESE - C.F.P.I.L. di VARESE

Prot. N. 6808\2.4

07/09/2017

RELAZIONE SULLA STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE AUSILIARIO

Premessa

Nell'ambito del quadro di acquisizione di risorse umane da parte dell'Agenzia Formativa delineato dal Programma Triennale del fabbisogno di Personale approvato con delibera n. 30 del 30/05/2017 viene formulata la seguente informativa tesa ad affrontare la specifica tematica del personale ausiliario che si propone di stabilizzare mediante procedure volte ad evitare i possibili contenziosi e le conseguenti spese legali, adempiendo altresì agli obblighi previsti dalla L. 68/99 e garantendo le attività rese dal suddetto personale che ha svolto e sta svolgendo la propria attività lavorativa con la necessaria professionalità e competenza.

Quadro normativo di riferimento

Gli attuali obblighi in materia di personale devono prioritariamente tenere conto:

- Della normativa nazionale di cui al D.Lgs. 81/2015 che nell'aggiornare la precedente disciplina in materia di lavoro, prescrive i noti limiti all'utilizzo delle forme contrattuali del tempo determinato, individuando in un massimo di 36 mesi la durata del rapporto, salvo la stipula di un contratto sottoscritto presso la Direzione Territoriale per un ulteriore e conclusivo anno.

Tale limite risulta ormai superato da tutto il personale preso in esame e meglio elencato nel seguito.

- Dell'art. 18, comma 2-bis, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133, introdotto dall'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2013 n. 147 (legge di stabilità per il 2014) e successivamente modificato dall'art. 4, comma 12-bis, del decreto legge 24 aprile 2014 n. 66, convertito dalla legge 23 giugno 2014 n. 89.
Il testo attualmente in vigore stabilisce che "le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine, l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio del contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni, e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso di contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1 gennaio 2014. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono esclusi dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione".
- Dell'ulteriore riferimento di carattere giurisprudenziale rintracciabile nella sentenza della Corte dei Conti in sezione regionale di controllo per la Lombardia la quale, a seguito della



C.F.P. di GALLARATE - C.F.P. di LUINO - C.F.P. di TRADATE - C.F.P. di VARESE - C.F.P.I.L. di VARESE

richiesta formulata dal Presidente della Provincia di Bergamo sulla possibilità di stabilizzare il personale assunto a tempo determinato da un'Azienda Speciale, si è espressa emettendo il parere 208/2015.

L'esame del merito della questione ha richiesto di verificare, alla luce dei divieti e degli obblighi imposti dalle leggi di coordinamento della finanza pubblica agli enti locali in materia di spese di personale, se ed a quali condizioni fosse possibile procedere all'assunzione a tempo indeterminato di dipendenti che prestano servizio con un rapporto di lavoro temporaneo presso un'Azienda speciale facente capo ad una amministrazione provinciale.

In tale atto viene precisato che la disciplina sulla stabilizzazione è dettata essenzialmente dal sopra richiamato art. 18, comma 2-bis, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112. Rispetto alla formulazione originaria, introdotta dalla legge di stabilità per il 2014, la disposizione richiamata non prevede che i divieti e le limitazioni delle assunzioni di personale a carico delle amministrazioni controllanti si applichino direttamente ad aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale, sancendo a carico di queste ultime un obbligo di riduzione dei costi del personale da perseguire attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni.

- Da quanto disposto in materia di assunzioni obbligatorie dalla L. 68/99 art. 3, che impone l'obbligo di assunzione risorse umane iscritte categorie protette commisurato proporzionato al numero di dipendenti e che per l'Agenzia Formativa sia attestata a n. 4 risorse umane e art. 7 che prevede espressamente la specifica procedura:

"Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro."

Personale coinvolto

Il personale interessato dal procedimento di stabilizzazione consiste in numero 5 unità che hanno prestato nel tempo la propria attività presso l'Agenzia Formativa anche con forme contrattuali diverse (contratti di somministrazione lavoro, contratti a tempo determinato).

La situazione occupazionale di tale personale comprende:

- numero 2 unità di personale si riscontra la possibilità di operare un'assunzione mediante dispositivo di legge dedicato come previsto dalla L. 68/99 con richiesta di nulla osta nominativo;
- numero 1 unità di personale ha concluso nel corrente mese di settembre il quarto anno di lavoro a Tempo Determinato mediante sottoscrizione in DTL ed ha avanzato formale nota nella quale viene esercitato il diritto di precedenza ai sensi del D.Lgs. 81/2015;
- numero 2 unità di personale si trovano nelle medesime condizioni per le quali è stato attivato il percorso di stabilizzazione a febbraio 2017;

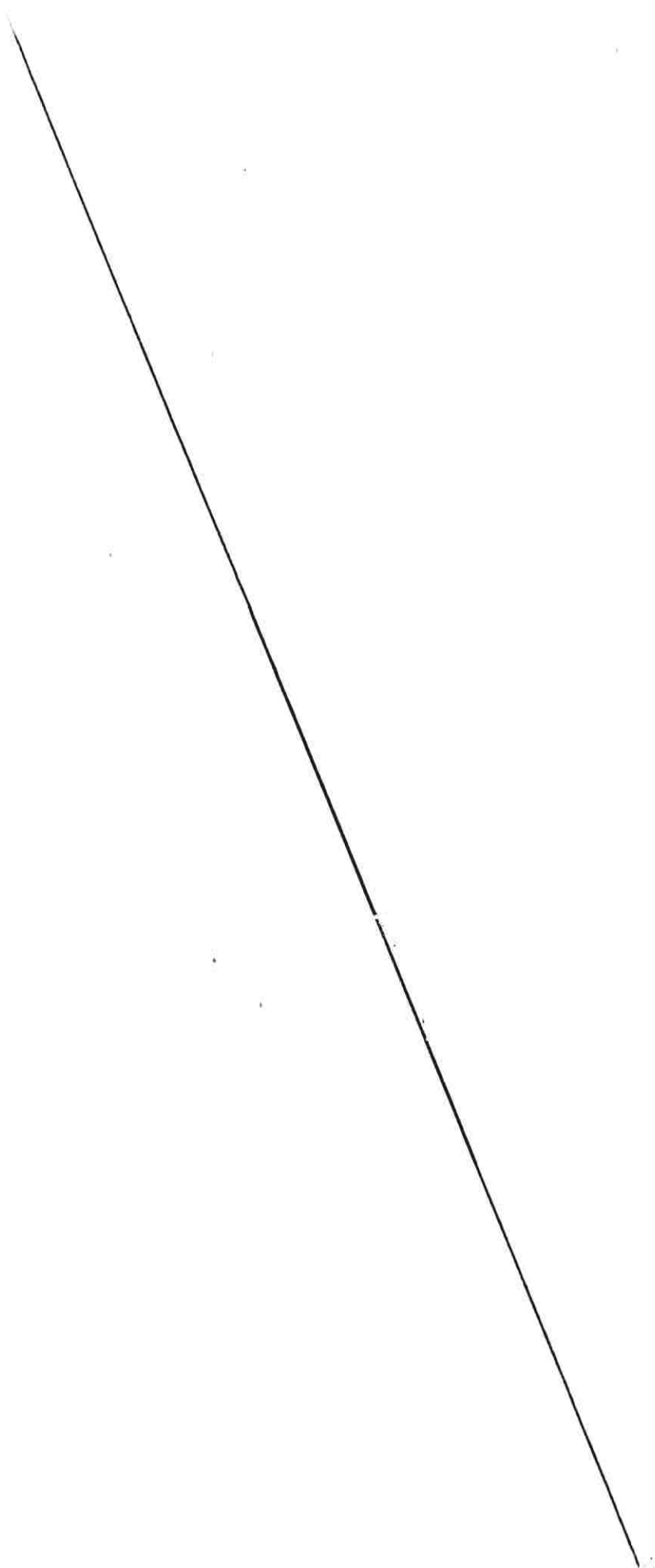
La specifica delle singole posizioni è riportata nella tabella riportata nel seguito.



**AGENZIA FORMATIVA
della PROVINCIA di VARESE**

C.F.P. di GALLARATE - C.F.P. di LUINO - C.F.P. di TRADATE - C.F.P. di VARESE - C.F.P.I.L. di VARESE

(...OMISSIS...)





Conclusioni

Il personale coinvolto dal processo di stabilizzazione ha prestato sino ad ora la propria attività lavorativa presso l'Agenzia Formativa, svolgendo mansioni di ausiliario/bidello, essenziali al buon andamento delle attività e al presidio delle strutture nelle diverse sedi distribuite sul territorio, anche in funzione della copertura delle diverse fasce orarie (diurna e serale) in cui si svolgono le attività formative.

Alla luce di quanto sopra descritto risulta inopportuno/non possibile proseguire con ulteriori incarichi a Tempo Determinato o con diverse forme contrattuali a termine.

Rispetto al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale già approvato si ritiene sussistano le condizioni per poter anticipare parte delle assunzioni previste per l'anno 2018 per le categorie A posizione economica 1, nell'anno corrente.

In continuità con l'attività di stabilizzazione avviata in precedenza si evidenziano i vantaggi conseguibili attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro con contratti a tempo indeterminato:

1. garantire i servizi resi dal personale ausiliario presso le diverse sedi in continuità e sinergia con le attività didattiche;
2. operare un risparmio economico legato alle agevolazioni fiscali,
3. evitare l'apertura di eventuali contenziosi al superamento dei limiti imposti dalla vigente normativa in materia di rinnovi contrattuali e le relative spese legali,
4. espletare le attività connesse al reclutamento di tale personale con maggior efficienza ed efficacia, vista la minore mole di attività connesse alla semplice trasformazione,
5. rispondere agli obblighi di legge, con le modalità previste dalla normativa di riferimento, in materia di assunzioni obbligatorie.