



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Dipartimento gestione e sviluppo risorse umane
 Servizio relazioni sindacali, archivio del personale e trattamento quiescenza
 Settore XI - Relazioni sindacali e normativa sul lavoro

Prot. N°. I/10 -15991 9 lug 2008

A Tutti i Responsabili di Struttura

Risposta a nota N°.

A Tutti i Dirigenti

Allegati N°.

A Tutti i Dipendenti

Circolare n. 1.1 del 9.lug.2008

LORO SEDI

OGGETTO: **“stabilizzazione” del personale.**

Nelle sedute del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio e del Senato Accademico del 9 giugno è stata approvata la pratica relativa alla “*stabilizzazione*” di cui alla legge n. 244 del 2007 (finanziaria per il 2008).

Quanto deliberato si inserisce in un percorso intrapreso ormai da tempo dalla nostra Università, che riconosce nel contratto di lavoro a tempo indeterminato la forma contrattuale che garantisce insieme la stabilità del lavoro e l’efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall’Università, in coerenza con la premessa del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 28.3.2007.

Il percorso intrapreso, recentemente formalizzato con il Decreto direttoriale n. 308 del 8.5.2008, ha già consentito di affrontare le procedure di “*stabilizzazione*” riservate al personale a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dalla Legge n. 296/2006 (finanziaria 2007).

Per le procedure previste dalla legge finanziaria 2008, tuttavia, la situazione appare più complessa, alla luce, soprattutto, dell’interpretazione, fornita dal Dipartimento per la funzione pubblica con la circolare n. 5 del 2008.

Conscia delle aspettative degli interessati e delle interessate, ritengo necessario rivolgermi a Voi direttamente per fornire le corrette informazioni sull’argomento.

Premessa

Le procedure di “*stabilizzazione*” previste dalla legge finanziaria 2008 e le modifiche che la stessa ha apportato al decreto legislativo n. 165 del 2001 in materia di rapporti di lavoro autonomo e di lavoro dipendente a tempo determinato delineano un unico quadro, diretto a ribadire che le pubbliche amministrazioni devono effettuare assunzioni

esclusivamente secondo il modello *standard* del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a ricondurre il reclutamento del personale verso il regime ordinario, in armonia con i principi costituzionali che regolano il funzionamento e le finalità dell'attività amministrativa.

A fronte delle diffuse e sempre più pressanti aspettative di "*stabilizzazione*" createsi all'interno delle amministrazioni pubbliche dopo la legge finanziaria per il 2007, la legge finanziaria 2008 (specie nell'interpretazione fornita dalla Funzione Pubblica) ha imposto alle Amministrazioni una serie di stringenti limiti, diretti anche ad evitare che la stabilizzazione finisca per eludere il principio costituzionale di accesso alla Pubblica Amministrazione mediante pubblico concorso.

Presupposti

La "*stabilizzazione*" è volta esclusivamente a sanare l'utilizzo improprio del lavoro dipendente a tempo determinato e delle collaborazioni coordinate e continuative che, anziché rispondere ad esigenze temporanee e limitate, siano stati utilizzati per assolvere a compiti connessi con il fabbisogno ordinario.

In particolare, per quanto riguarda i contratti di collaborazione coordinata continuativa, presi in considerazione a fini di stabilizzazione dalla legge finanziaria 2008, possono essere destinatari di "*stabilizzazione*" soltanto quelli fortemente caratterizzati dagli elementi della continuità della prestazione e da un coordinamento significativo delle attività affidate nell'organizzazione della struttura. Da ciò consegue l'inapplicabilità del processo alle forme di collaborazione coordinata e continuativa svolte, ad esempio, nell'ambito di progetti di ricerca, da qualunque fonte finanziati, la cui natura è strettamente connessa alla durata temporanea dei progetti stessi e alla limitazione dei fondi ad essi destinati.

Interpretazioni estensive, considerata la natura speciale delle disposizioni in materia, e la necessità di evitare conseguenze ingestibili sul piano finanziario, sarebbero illegittime e comporterebbero gravi responsabilità in capo agli Organi di Governo e al Direttore Amministrativo. Occorre a tal fine sottolineare che la Funzione pubblica distingue i contratti finanziati con il FFO, riferendoli ad attività costanti dell'Università da quelli finanziati con risorse terze riferibili a compiti di carattere temporaneo e, pertanto, destinate ad esaurirsi.

Obiettivi

E' bene chiarire che la "*stabilizzazione*" è una facoltà, di cui questa Amministrazione ha ritenuto, consapevolmente, di avvalersi e che si pone in un contesto di più ampia

portata. La stabilizzazione deve infatti tenere conto delle esigenze funzionali e del reale fabbisogno di personale, deve essere rapportata alla effettiva presenza di posti disponibili nell'ambito della programmazione e deve essere gestita nel rispetto dei limiti finanziari di riferimento.

Si tratta, pertanto, di trovare il punto di equilibrio tra le risorse umane disponibili e quelle effettivamente necessarie per il migliore funzionamento dei servizi, tenuto conto delle disponibilità finanziarie presenti nel bilancio di Ateneo. A tal proposito occorre ricordare che qualunque decisione sul reclutamento del personale tecnico amministrativo, compresa la "stabilizzazione", non può prescindere da valutazioni sul reclutamento del personale docente. Infatti, la "stabilizzazione" deve rispettare il rapporto del 90% tra assegni fissi e FFO e porsi nell'ambito della programmazione triennale 2007, 2008 e 2009. Punto di partenza della stabilizzazione è, pertanto, l'analisi dei fabbisogni dell'amministrazione e delle risorse disponibili, a prescindere dal numero dei soggetti eventualmente in possesso dei requisiti per rientrare nelle relative procedure.

A tal proposito, è in fase di elaborazione il metodo approvato dagli Organi di Governo volto a valutare le carenze e le esigenze delle strutture; tale metodo prevede altresì il recupero del 100% delle cessazioni del personale tecnico-amministrativo, secondo quanto indicato nelle delibere degli stessi Organi di Governo.

Procedure

L'Ateneo ha richiesto un approfondimento sui punti della legge finanziaria 2008 che potrebbero essere oggetto di un'interpretazione più ampia di quella attualmente fornita dal Dipartimento della Funzione pubblica in ragione della peculiarità organizzativa delle Università. A tal fine è stato formulato un quesito scritto al Dipartimento della Funzione Pubblica, che attende ancora una risposta.

Nell'attesa di tale risposta, e pur essendo ben consapevole delle aspettative degli interessati e dell'esigenza delle strutture di non interrompere i rapporti con i lavoratori in scadenza di contratto, questa Amministrazione ha dovuto agire con la massima prudenza, scegliendo di procedere sulla strada prevista dalla stessa legge finanziaria 2008 che, allo stato, appare meglio rispondere all'esigenza di realizzare l'obiettivo di garantire al maggior numero di aspiranti, ma nei limiti delle risorse disponibili, l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato. A tale fine,

gli Organi di governo hanno deliberato l'utilizzo delle risorse finanziarie derivanti dalle cessazioni di personale tecnico-amministrativo negli anni 2007-2008-2009, e, laddove

possibile, anche le risorse finanziarie derivanti dall'esito favorevole del processo di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

In attesa della risposta ai quesiti, e dovendo tenere necessariamente conto dell'interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui alla circolare n. 5 del 2008, si è ritenuto, quindi, necessario prevedere, nell'ambito della programmazione triennale, procedure concorsuali pubbliche a tempo indeterminato, alle quali potranno partecipare sia i dipendenti assunti a tempo determinato sia i collaboratori coordinati e continuativi. Ove la risposta ai quesiti fornita dal Dipartimento della Funzione Pubblica fosse positiva (vale a dire ove fosse consentito estendere la stabilizzazione a coloro che, secondo quanto previsto dalle circolari della Funzione pubblica attualmente non sono in possesso dei requisiti) tali procedure rientreranno nel percorso di "*stabilizzazione*" vero e proprio; in caso di risposta negativa, la procedura consentirà di assumere mediante concorso pubblico persone che possono vantare nel proprio curriculum periodi significativi di lavoro (a diverso titolo) con l'Università.

In ogni caso, infatti, a chi ha prestato la propria attività presso strutture dell'Ateneo verrà attribuito in sede di valutazione dei titoli un punteggio cospicuo, in grado di tenere conto della professionalità acquisita.

Tale percorso è stato sottoposto alla discussione e infine concordato con le Rappresentanze Sindacali ed appare allo stato come l'unico praticabile, in quanto contempera le esigenze organizzative dell'Ateneo, le aspettative degli interessati e il rispetto delle norme.

Verrà data informazione agli interessati sui requisiti e sulle modalità di partecipazione alle procedure, non appena ciò sarà possibile.

Rimedi alle criticità

Nelle more dell'espletamento delle procedure sarà possibile continuare ad avvalersi dei collaboratori coordinati e continuativi soltanto fino alla scadenza di contratto.

Infatti, come detto, la legge finanziaria 2008, con le modifiche apportate dal recente D.L. n. 112 del 25 giugno u.s., ha apportato significative limitazioni alle modalità di attivazione delle collaborazioni coordinate e continuative.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, il Decreto Legge n. 112 ha, tra l'altro, rimosso il vincolo temporale di 3 mesi già posto dalla citata finanziaria 2008.

Le modalità di attivazione e gestione di tali forme di lavoro (tempo determinato, collaborazione coordinata e continuativa, lavoro interinale) verranno illustrate ampiamente con apposita circolare al più presto.

Conclusioni

In un momento non facile per il sistema universitario, la scelta operata dall'Amministrazione è stata quella di dare, al momento, l'unica risposta consentita dai vincoli normativi. Questo, pertanto, consentirà di continuare a investire sulle professionalità di coloro che in questi anni hanno contribuito in modo significativo al miglioramento della qualità dei servizi erogati dal nostro Ateneo.

L'Amministrazione sarà attenta a cogliere eventuali possibilità che permetteranno di stabilizzare il rapporto di lavoro di ulteriori dipendenti che non è possibile ricomprendere nell'attuale processo.

In ogni caso, indipendentemente dalle citate procedure, per dare una risposta alle aspettative di tutti gli interessati, è intendimento dell'Amministrazione valorizzare al massimo il lavoro prestato presso le strutture dell'Ateneo in termini di punteggio, in sede di valutazione dei titoli dei futuri concorsi pubblici.

In conclusione, e a titolo personale, assicuro a tutti Voi che la valorizzazione del personale tecnico amministrativo e delle professionalità acquisite rimane uno degli obiettivi primari dell'Ateneo.

Con i migliori saluti

X IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Franca Ansovini