



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

U.P.P.A.

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

Prot. n. DFP-0016229-03/04/2008-1.2.3.4

Parere UPPA n.25/08

Consiglio Nazionale delle Ricerche
P.le Aldo Moro, n.7
00185 Roma

e, p.c. Ministero dell'Economia e delle
Finanze
Dipartimento della ragioneria Generale
dello Stato- IGOP
Via XX settembre , n.97
00187 Roma

OGGETTO: Stabilizzazione. Richiesta parere.

Si fa riferimento alla nota n. 24210, del 13 marzo 2008, con la quale codesto Ente sottopone all'attenzione dello Scrivente un quesito in merito alla normativa in materia di stabilizzazione.

Al fine di dirimere la questione sollevata, si ritiene opportuno fornire sull'argomento un quadro giuridico completo.

Come è stato più volte ribadito, da ultimo con il parere dello Scrivente n. 20/2008, il termine stabilizzazione non ha una valenza giuridica in quanto, volendone cogliere l'aspetto lessicale, essa risulta incompatibile con le disposizioni previste in materia di costituzione di rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Basta richiamare, al riguardo, l'art. 36, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che, anche nel testo novellato, conferma il principio secondo cui *"In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni"*.

Tenuto conto di ciò gli interventi dettati dal legislatore per il graduale superamento del fenomeno del precariato nel settore pubblico, comunemente definiti "norme sulla stabilizzazione", non vanno in nessun caso intesi come disposizioni volte alla "trasformazione" a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a tempo determinato. Nel settore pubblico, infatti, quest'ultimo rapporto è sempre destinato a concludersi allo spirare del termine o al verificarsi di una causa di estinzione anticipata del rapporto medesimo.

Considerato che la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche passa necessariamente attraverso un procedura concorsuale pubblica, ai sensi dell'art. 97 della Costituzione e dell'art. 35 del decreto legislativo

165/2001, l'elemento distintivo delle "norme sulla stabilizzazione" è dato dal fatto che le stesse si pongono in deroga rispetto alla predetta normativa. La relativa disciplina, infatti, fermo restando la necessità della procedura concorsuale, come ribadito anche dall'art. 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, consente di avviare un sistema di reclutamento speciale, per assunzioni a tempo indeterminato, destinato ad una platea riservata di persone, non individuata in ragione di requisiti fondati su criteri generali ed indifferenziati, ma in virtù del fatto che queste persone hanno avuto un precedente rapporto di lavoro svolto con l'amministrazione pubblica, per un periodo temporale definito, nel presupposto di dare valore all'esperienza maturata. La partecipazione al reclutamento speciale è, tra l'altro, subordinata alla presentazione di apposita domanda da parte degli interessati (Direttiva dello scrivente Dipartimento n. 7/2007).

A conclusione della suddetta procedura speciale, che può avere come destinatari anche coloro che non sono più in servizio purché in possesso dei requisiti previsti, le amministrazioni, alla stregua di quanto avviene con le altre forme di reclutamento, procedono, nel rispetto del regime assunzionale vigente, all'assunzione a tempo indeterminato degli interessati costituendo a tutti gli effetti nuovi rapporti di lavoro.

L'elemento che è opportuno sottolineare è che la durata del precedente contratto a tempo determinato è da considerare utile solo come requisito di accesso alla procedura speciale e riservata della "stabilizzazione".

L'assunzione a tempo indeterminato, quale momento conclusivo della predetta procedura, avviene, come per tutte le nuove assunzioni, nella qualifica indicata dal bando e nella fascia retributiva iniziale secondo le disposizioni del CCNL di comparto, ed è priva di continuità rispetto al precedente rapporto con la conseguenza che il periodo non di ruolo non è utile neppure ai fini dell'anzianità di servizio.

L'autonomia del nuovo rapporto determina la necessità dello svolgimento del periodo di prova ed esclude che possa verificarsi la fattispecie della "*reformatio in peius*" del trattamento retributivo del neo assunto, rinvenibile solo nei casi di passaggi di carriera presso la stessa o altra amministrazione, come rilevato anche dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nella nota del 21 marzo 2008, n. 39430.

La possibilità di proroga del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, prevista nelle more della stabilizzazione, ribadita dall'art. 3, comma 92, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, consente, quale norma speciale, di derogare anche al novellato art. 36 del d.lgs 165/2001, per permettere alle amministrazioni di continuare ad avvalersi del personale che si vuole stabilizzare, senza nulla aggiungere a quanto sopra rappresentato.

E' necessario richiamare, altresì, l'art. 53 del D.lgs n.165/2001, quale disposizione di carattere generale che vieta il cumulo di impieghi per ciascun dipendente da parte delle amministrazioni pubbliche. In ossequio a detta disposizione le amministrazioni, all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato, devono accertarsi che gli impiegati non abbiano in essere un altro rapporto di lavoro dipendente con le amministrazioni medesime. L'assenza di tale dichiarazione non consente di procedere all'assunzione stessa ed una dichiarazione mendace, fermo restando i riflessi penali, la renderebbe nulla.

L'assunzione a tempo indeterminato, in esito alle procedure di stabilizzazione, presuppone quindi l'estinzione dell'eventuale precedente rapporto a termine esistente con

altra o con la medesima amministrazione mediante dimissioni o risoluzione consensuale. In quest'ultimo caso nessuna delle due parti è tenuta a prestare o liquidare il preavviso.

La risoluzione del predetto rapporto di lavoro determina la necessità di definire tutte le situazioni pendenti. Ne deriva, a titolo di esempio, che le ferie non godute devono essere retribuite e che deve, altresì, procedersi alla liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Il Direttore dell'Ufficio
Francesco Verbaro