



COMUNE DI PALERMO

Ufficio di Staff del Segretario Generale

Piazza Pretoria n. 1 Palermo
Tel: 091/7402354 – fax: 091/7402478
e-mail: segretariogenerale@comune.palermo.it

Palermo 31/08/2016

PROT. N. 1312720/USG

Responsabile del procedimento: Funzionario Amministrativo Dott.ssa Nicoletta Mangiapane
Estensore: Funzionario Amministrativo Dott.ssa Maria Concetta Orlando

OGGETTO: Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” (“Jobs Act”), pubblicato in G.U. n. 144 del 24 giugno 2015 (S.O.) – Norme di interesse per le pubbliche amministrazioni – **Nota informativa.**

E-mail

Ai Sigg. Dirigenti dell’Area delle Risorse Umane
risorseumane@comune.palermo.it

E, p.c. Al Sig. Sindaco
sindaco@comune.palermo.it

Al Sig. Capo Area delle Relazioni Istituzionali
Sviluppo e Innovazione
capogabinettosindaco@comune.palermo.it

Al Collegio dei Revisori dei Conti
collegiodeirevisori@comune.palermo.it

Al Nucleo di Valutazione
nucleodivalutazione@comune.palermo.it

In relazione al decreto legislativo di cui in oggetto – emanato in attuazione della legge delega - n. 183/2014 (cosiddetta “Jobs Act”) ed entrato in vigore in data 25/06/2015 - con la presente si richiama alla attenzione delle SS.LL. come, con detto decreto, siano state introdotte disposizioni riguardanti anche le pubbliche amministrazioni¹.

¹ Si vedano, in particolare, le seguenti norme:

- Art. 12, secondo cui la disciplina concernente il “*Lavoro a tempo parziale*” (sezione I del Capo II “Lavoro a orario ridotto e flessibile”) di detto decreto si applica (ai sensi dell’articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), “ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia”

- Art. 13, comma 5, secondo cui le disposizioni del decreto in oggetto concernenti il “*Lavoro intermittente*” (sezione II del Capo II “Lavoro a orario ridotto e flessibile”) “non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”

- Art. 29 (“*Esclusioni e discipline specifiche*”) - Capo III “*Lavoro a tempo determinato*” del decreto in oggetto - che, al comma 4, dispone: “**Resta fermo quanto disposto dall’articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001**”

Meritevoli di particolare apprezzamento – preme evidenziare – appaiono le disposizioni del decreto attuativo in oggetto e, segnatamente:

- **Art. 2, comma 4** – Con detto articolo (rubricato “*Collaborazioni organizzate dal committente*”)², il legislatore, dopo aver fatto riferimento (cfr. comma 1) alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, applicabile “*anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro del rapporto di lavoro*” (come tali, riconducibili alla più ampia ed indeterminata categoria di rapporti di cosiddetta “collaborazione coordinata e continuativa” o di “lavoro parasubordinato”), ne ha escluso l’applicabilità alle amministrazioni pubbliche, disponendo espressamente che: “*Fino al completo riordino della disciplina dell’utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti*

- **Art. 31** (“*Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato*”) – Capo IV del decreto in oggetto - che, al comma 4, dispone: “*Fermo quanto disposto dall’articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni*”

- **Art. 38** (“*Somministrazione irregolare*”) – Capo IV del decreto in oggetto - che, al **comma 4**, dispone: “*La disposizione di cui al comma 2*” di detto articolo “*non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni*”

- **Art. 41** (“*Apprendistato professionalizzante*”) - Capo V del decreto in oggetto - che, al **comma 1**, dispone: “*Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”.

- **Art. 45** (“*Apprendistato di alta formazione e di ricerca*”) - Capo V del decreto in oggetto- che, al **comma 1**, dispone: “*Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all’articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all’esito del corso annuale integrativo*”

- **Art. 47** (“*Disposizioni finali*”) - Capo V del decreto in oggetto - che, al **comma 1**, dispone: “*La disciplina del reclutamento e dell’accesso, nonché l’applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997*; e, al successivo **comma 9**: “*Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione*”

- **Art. 48** (“*Definizione e campo di applicazione*”) - Capo VI “Lavoro accessorio” – che al **comma 4** dispone: “*Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno*”.

² Sub CAPO I “Disposizioni in materia di rapporto di lavoro”.

delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al comma 1”³.

- **Art. 8** - Detto articolo, nel disciplinare la “*Trasformazione del rapporto*” di lavoro a tempo pieno “*in rapporto a tempo parziale, o viceversa*”, sancisce – tanto per il settore privato quanto per quello pubblico⁴ – che:

- “*Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento*”(**comma 1**);
- Viene “*ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale*” in base ad un “*accordo delle parti risultante da atto scritto*” (**comma 2**);
- “*I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno*” (**comma 3**);
- Ancora, qualora le suddette patologie riguardino “*il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e*

³ Secondo l’interpretazione ritenuta preferibile da parte della giurisprudenza contabile, il “*divieto posto dall’articolo 2, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 opera unicamente per i contratti sottoscritti a decorrere dal 1° gennaio 2017, ma non viceversa per quelli sottoscritti in data antecedente, pur se i loro effetti si dispiegano anche in un periodo successivo alla predetta data, in quanto ciò che rileva ai fini dell’applicazione della norma è il momento della stipulazione*”; da ciò “*discende che i contratti di collaborazione stipulati dalle pubbliche amministrazioni nel predetto periodo di riordino della disciplina in materia di rapporti di lavoro flessibile e sino alla data del 31.12.2016 possono essere legittimamente stipulati, sempre che ricorrono tutti i presupposti di legittimità fissato nell’articolo 7, comma 6, d.lgs. 165/2001*” (cfr., da ultimo, Corte dei Conti, sez. controllo per il Piemonte, delibera n. 75/2016/SRCPIE/PAR del 23/06/2016).

⁴ Cfr. Laura Cefalà, *Il lavoro a tempo parziale* (artt. 4-12), in Franco Carinci (a cura di) “Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi”, 2015 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT (Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro), www.bollettinoadapt.it. Ritiene l’A. che l’effettiva valenza della disposizione di cui all’art. 8 (sub Capo II “Lavoro a orario ridotto e flessibile”) del D.lgs. n. 81/2015 sia consistita nella”... *parificazione del lavoro pubblico a quello privato. Nel senso che – in entrambi i settori – il legislatore riconosce un margine ridotto di riconoscimento di un diritto al part-time e ogni trasformazione del lavoro da tempo pieno a parziale diventa oggetto di un accordo tra le parti*”.

permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale” (**comma 4**);

- La medesima priorità di trasformazione viene riconosciuta “*In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992*” (**comma 5**);
- Spetta al lavoratore, il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, il “*diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale*” (**comma 6**);
- L’istituto della “trasformazione” in argomento funge da strumento alternativo a quello del congedo parentale, atteso che “*Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d’orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta*” (**comma 7**);
- Da ultimo, “*In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell’impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno*” (**comma 8**).

Tanto si ritiene di rappresentare, segnalando che il testo del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – di cui si suggerisce una mirata lettura degli articoli attenzionati con la presente - è disponibile al link “[Amministrazione trasparente” del sito web comunale.](#)

Distinti saluti.

**Il Segretario Generale
Fabrizio Dall'Acqua**