

Repubblica Italiana



REGIONE SICILIANA

*Ufficio Legislativo e Legale*

*della Presidenza della Regione Siciliana*

Prot. n. 7024 . 143.11.19 del 17 aprile 2020 / Pos. di coll. e coord. 4

Oggetto: Contratti di lavoro a tempo determinato del personale del Centro Regionale Trapianti Sicilia.

Assessorato regionale della salute

- Ufficio di diretta collaborazione

- Dipartimento regionale per la  
Pianificazione Strategica

1. Con nota 26 novembre 2019, n. 76265, codesto Assessorato ha sottoposto a quest'Ufficio una questione, sollevata dall'Arnas Civico di Palermo, concernente taluni contatti di lavoro a tempo determinato, afferenti il Centro Regionale Trapianti (CRT), *“che raggiungeranno il limite massimo di durata previsto dall'art. 57 del CCNL 2018 del comparto sanità, la cui permanenza viene ritenuta necessaria per assicurare le attività connesse al funzionamento del Centro”*.

Precisa codesto Richiedente che la predetta disposizione contrattuale al comma 11 prevede, per i casi ivi espressamente indicati, *“la possibilità di derogare al limite massimo triennale di durata dei contratti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore, per mansioni della stessa categoria, per un ulteriore periodo di dodici mesi ...”*; il medesimo comma 11 dell'articolo 57 richiama infatti il *“comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, ..., che fa salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi nazionali”*.

Ciò premesso si chiede *“se l’Arnas Civico – subentrata al CRT nei rapporti contrattuali in essere – possa considerare ex novo tali rapporti a tempo determinato o se debba considerarli come mera prosecuzione dei contratti in essere, ai fini del calcolo del limite temporale fissato dal D.Lgs. n. 81/2015”*.

Al riguardo codesta Amministrazione rappresenta che il CRT è stato configurato *“quale organo tecnico dell’Assessorato”* con D.A. 10 novembre 2010, n. 279 che ne ha delineato il modello organizzativo in ottemperanza alla legge regionale 6 aprile 1996, n. 25 ed alla legge 1 aprile 1999, n. 91 e ne ha previsto, altresì, una dotazione organica aggiuntiva a quella dell'Arnas Civico.

Riferisce altresì codesto Dipartimento che, per garantire la continuità del servizio, *“il centro è stato autorizzato nel corso degli anni, alla stipula di contratti a tempo determinato, ..., nonché di contratti di collaborazione a progetto”*.

Con successivo D.A. 8 giugno 2018, n. 1060 è stato approvato il nuovo modello organizzativo del CRT Sicilia che si configura ora quale *“Unità Operativa Complessa allocata all’interno del Dipartimento dell’emergenza-urgenza”* della medesima Arnas, con funzioni e obiettivi sovraziendali e regionali.

Pertanto, *“in considerazione della mutata connotazione giuridica del Centro Regionale Trapianti della Sicilia”*, l’Azienda pone il quesito *“se nel limite di durata dell’attività lavorativa espletata con contratti a tempo determinato debba essere compreso altresì il periodo effettuato presso il medesimo Centro in data antecedente all’8 giugno 2018, ciò ai fini del rispetto del requisito temporale triennale (prorogato) previsto dal citato D.Lga. n. 81/2015”*.

2. Il quesito posto da codesto Assessorato esula dalla competenza di quest'Ufficio che è organo di consulenza chiamato ad esprimersi su quesiti giuridico-interpretativi relativi a norme statutarie, legislative o regolamentari di fonte regionale, e non anche su problematiche inerenti la corretta interpretazione di una disposizione contenuta in un contratto collettivo

nazionale di lavoro, anche alla luce delle previsioni della legislazione statale in materia.

Ed invero, ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni contrattuali sono interpretate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) chiamata a garantire l'uniforme applicazione dei contratti collettivi.

Purtuttavia, per le vie brevi è stata manifestata l'utilità ad acquisire comunque l'avviso di questo Ufficio. Ci si limiterà, pertanto, nell'ottica della fattiva collaborazione, a fornire talune considerazioni tecnico-giuridiche di carattere generale, che potranno servire da supporto per l'Ente deputato a provvedere nella fattispecie.

Ciò, tenuto conto, peraltro, che allo Scrivente non sono stati forniti puntuali elementi di informazione circa la tipologia dei rapporti di lavoro di che trattasi e non si ha certezza che effettivamente vi sia stato un avvicendamento nella posizione datoriale.

Prima di procedere all'esame delle questioni prospettate, giova richiamare le disposizioni che vengono in rilievo.

In generale, la fonte normativa del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni si rinviene nell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che, al comma 2, consente alle stesse di stipulare contratti di lavoro a termine *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35”*, disponendo, al comma 1, che per far fronte ad *“esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario”*, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il medesimo articolo 36, comma 2, al secondo periodo prevede che *“i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli*

*articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto".*

L'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 appena richiamato, di recente modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, (c.d. riforma Madia), contiene una chiara norma di rinvio alla disciplina dettata in materia di contratto a tempo determinato per il lavoro privato dal decreto legislativo n. 81/2015.

Occorre precisare che il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, meglio noto come *"Decreto dignità"*, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96 ha introdotto rilevanti novità alla predetta disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, prevedendo, tuttavia, all'articolo 1, comma 3, che le modifiche apportate alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato dalle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 3 del medesimo decreto-legge *"non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni"*, ai quali pertanto continua ad applicarsi il regime previgente.

Pertanto, alla luce del rinvio operato dall'articolo 36, comma 2, del citato D.Lgs. n. 165/2001, la stipula dei contratti a tempo determinato da parte della pubbliche amministrazioni è assoggettata alla disciplina contenuta nel Capo III del D.Lgs. n. 81/2015, ossia gli articoli da 19 a 29 in vigore prima delle restrizioni introdotte dal c.d. *"Decreto dignità"*, sia pure con alcune specificità, quali la necessità della causale (art. 36, comma 2, secondo periodo), l'obbligo del "rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35", nonché, ai sensi del comma 5 del medesimo articolo 36, il divieto di conversione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Pubbliche Amministrazioni, in caso di violazione dei limiti imposti dalle disposizioni imperative, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

Non appare superfluo evidenziare che la disciplina dettata dal Capo III del D.Lgs. n. 81/2015 trova applicazione solo per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, come anche si evince dall'articolo 36, comma 2, terzo periodo,<sup>1</sup> del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 19, comma 1, primo periodo<sup>2</sup>, del D.Lgs. n. 81/2015 non anche per altre forme contrattuali di lavoro flessibile, quali le collaborazioni coordinate e continuative.

Premesso quanto sopra, l'articolo 29, comma 2, lett. c) del medesimo decreto legislativo esclude dal campo di applicazione del capo III del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 *“il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale”* e, pertanto, al personale dipendente da tutte le aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale trova applicazione la peculiare disciplina contenuta nell'articolo 57 del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto Sanità, che richiama le previsioni dell'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e, *“in quanto compatibili”* le disposizioni degli articoli 19 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015.

Per quel che qui rileva, il citato CCNL del 21 maggio 2018, nel prevedere, all'articolo 57, comma 2, per i contratti a termine una durata massima di trentasei mesi stabilisce che *“per il personale sanitario, il relativo limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere individuato dalla singola Azienda o Ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni”*. Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può eccedere i dodici mesi.

Con riferimento specifico alla questione prospettata, si osserva che il limite di durata previsto dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n.81/2015 concerne i

---

<sup>1</sup> Articolo 36, comma 2, terzo periodo, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165: *“I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto”*.

<sup>2</sup> Articolo 19, comma 1, primo periodo, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n.81: *“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi”*.

*“rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale”.*

In altri termini, l'identità delle parti stipulanti il contratto di lavoro a tempo determinato è rilevante ai fini del computo del limite legale dei trentasei mesi.

Sebbene la sopra menzionata disposizione contrattuale<sup>3</sup>, nel disciplinare la durata massima dei contratti a termine per il personale sanitario, non contenga espressamente l'inciso *“tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore”*, tuttavia, per effetto del rinvio alle previsioni degli articoli 19 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015, sembrerebbe che, ai fini del calcolo del limite di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato, debbano essere presi in considerazione solo i contratti a termine stipulati dalle medesime parti contrattuali.

Alla stessa conclusione si perviene alla luce del disposto di cui al comma 11 del articolo 57 del richiamato CCNL, che prevede espressamente la possibilità di derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2 *“nel caso di rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria...”*.

Va poi osservato che la disciplina limitativa della durata, dei rinnovi e delle proroghe nel lavoro subordinato a tempo determinato, in generale, è riferita al *“rapporto contrattuale”*, che implica di per sé l'identità delle parti stipulanti.

---

<sup>3</sup> Articolo 57, comma 2, CCNL 21 maggio 2018, Comparto Sanità: *“I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. Per il personale sanitario, il relativo limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere dalla singola Azienda o Ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può superare i dodici mesi”*.

Pertanto, ove vi sia stata una modificazione soggettiva nella posizione datoriale, come sembra ricorrere nella fattispecie rappresentata da codesto Assessorato, la durata dei contratti a tempo determinato stipulati dal precedente datore di lavoro non andrebbe computata ai fini del superamento del limite previsto, fermi restando il rispetto delle condizioni che ne giustificano il ricorso e le modalità di reclutamento normativamente previste per l'assunzione con contratto di lavoro a termine.

Nel senso di cui alle superiori considerazioni è reso il chiesto parere.

\*\*\*\*\*

A' termini dell'art. 15 del regolamento approvato con D.P.Reg. 16 giugno 1998, n. 12, lo Scrivente acconsente alla diffusione del presente parere in relazione ad eventuali domande di accesso, presso codesto Dipartimento, inerenti il medesimo.

Si ricorda che in conformità alla Circolare presidenziale 8 settembre 1998, n.16586/66.98.12, trascorsi 90 giorni dalla data di ricevimento del presente parere senza che codesta Amministrazione ne comunichi la riservatezza, lo stesso potrà essere inserito nella banca dati dello scrivente Ufficio.

F.to Avv. Maddalena Barreca\*

IL DIRIGENTE

F.to Avv. Daniela M. Cellauro\*

L'AVVOCATO GENERALE

F.to Avv. Gianluigi M. Amico\*

\*firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art.3 comm2 d.lgs.39/1993