

## **Contratti a tempo determinato**

### **Decreto Legislativo 229/1999; Articolo 15 septies**

I Direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo.

Il trattamento economico è determinato sulla base dei criteri stabiliti nei contratti collettivi della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1 i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Gli incarichi di cui al presente articolo, conferiti sulla base di direttive regionali, comportano l'obbligo per l'azienda di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza per i corrispondenti oneri finanziari.

### **Ulteriori caratteristiche del rapporto di lavoro a tempo determinato**

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- Le ferie sono proporzionali al servizio prestato; in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 24 e 25, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del Decreto Legge n. 463/1983, convertito con modificazioni nella Legge 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 24, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 24;
- Possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 23, comma 2;
- L'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 64 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.
- Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;

- Al Dirigente già a tempo indeterminato, assunto ai sensi del comma 1, può essere concesso, dall'azienda od ente di provenienza, un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 28 e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda .

I documenti di cui all'art 14, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art, 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14.

### **Considerazioni conclusive**

Il Decreto Legislativo 368/2001 ha radicalmente modificato la precedente legislazione disciplinante le assunzioni a tempo determinato. Le ragioni infatti che possono consentire ora alle aziende tale modalità di assunzione del personale medico veterinario risultano totalmente sovvertite rispetto al passato; se prima il criterio era quello della sostituzione del dirigente temporaneamente impossibilitato, allo stato attuale lo strumento può essere attivato per motivi produttivi ed organizzativi e quindi sempre e senza alcun limite percentuale di utilizzo. Anche i termini di durata di tali contratti sono stati totalmente sovvertiti; si è passati infatti dai precedenti 8 mesi rinnovabili agli attuali cinque anni, un tempo talmente lungo da risultare privo di una coerente giustificazione.

La flessibilità dunque è già stata prepotentemente introdotta anche nel nostro ordinamento giuridico all'infuori, crediamo noi, di un sistema di regole che ne fissi limiti e percentuali. Quali sono allora i motivi che spingono il Ministro della Salute Prof. Sirchia a volere introdurre in aggiunta a tanto, altre forme di flessibilità del rapporto di lavoro come quello libero professionale (a tipo collaborazione continuata e coordinata)?

Bisogna, infatti, ricordare che tali contratti non prevedono né le ferie né la malattia e liberano le Aziende dall'obbligo di attribuire una retribuzione predeterminata a livello nazionale con i relativi oneri riflessi.

Sono queste le ragioni che portarono la nostra Organizzazione a non condividere il Decreto Legislativo 368/2001 e che conseguentemente, ora, non consentiranno di accettare ulteriori modifiche, peggiorative, del rapporto di lavoro.