

IPOTESI DI ACCORDO IN TEMA DI TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL
PERSONALE INTERESSATO DALLE PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE EX ART. 1, COMMA
346, DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2018, N. 145

Ai sensi dell'accordo negoziale tra l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità) e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002

Il giorno 6 maggio 2020, in riunione telematica Roma/Milano, si riuniscono:

- la Delegazione dell'Autorità
- la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal
- la Rappresentanza Sindacale First Cisl
- la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil
- la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil

VISTI:

- la Direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e, in particolare, la clausola 4 di detto accordo;
- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. e, in particolare,
 - l'articolo 2, comma 27, secondo il quale "l'Autorità è dotata di autonomia, organizzativa, contabile e amministrativa";
 - l'articolo 2, comma 28, nella parte in cui dispone che l'Autorità definisce con proprio regolamento l'ordinamento delle carriere, nonché, in base ai criteri fissati dal contratto collettivo di lavoro in vigore per l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative, il trattamento giuridico ed economico del personale;
 - l'articolo 2, comma 29, in virtù del quale il reclutamento del personale di ruolo previsto nella pianta organica dell'Autorità avviene mediante pubblico concorso a eccezione delle categorie per le quali sono previste assunzioni in base all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e s.m.i.;
 - l'articolo 2, commi 28 e 30 (per come successivamente modificati dall'art. 1, comma 118, della legge 23 agosto 2004, n. 239, dall'art. 21, comma 19ter del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, nonché dall'art. 1, comma 529, della legge 205/2017, n. 205) nella parte in cui attribuiscono all'Autorità una dotazione organica composta da 185 posizioni di ruolo e 60 posizioni a tempo determinato;
- la legge 30 dicembre 2018, n. 145 e, in particolare,
 - l'art. 1, comma 346 ai cui sensi è disposto che "Al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, l'Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente (ARERA), per il triennio 2019-2021, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, contabile e amministrativa, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato, assume a tempo indeterminato, previo superamento di un apposito esame svolto mediante colloquio, il personale non dirigenziale in possesso di tutti i seguenti requisiti: a) che risulti in servizio con contratto a tempo determinato presso l'ARERA alla data di entrata in vigore della presente legge; b) che sia stato reclutato a tempo determinato per mezzo di selezioni pubbliche; c) che abbia maturato, o maturi al 31 dicembre dell'anno in cui si procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni";

- l'art. 1, comma 347, ai cui sensi è disposto che “La pianta organica del personale di ruolo dell'ARERA è rideterminata numericamente a seguito delle assunzioni di cui al comma 346 del presente articolo e il numero dei dipendenti a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 14 novembre 1995, n. 481, come modificato dall'articolo 1, comma 118, della legge 23 agosto 2004, n. 239, è ridotto da sessanta a venti unità”;
- il Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità e, in particolare:
 - l'articolo 7 nella parte in cui dispone che l'assunzione del personale di ruolo dell'Autorità avviene per pubblico concorso per titoli ed esami ad eccezione di quanto previsto dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
 - gli articoli 9, 11 e 12 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità, i quali disciplinano i requisiti di ammissione ai concorsi per la carriera dei funzionari (articolo 9) e per la carriera degli operativi (articolo 11), nonché l'assunzione in ruolo degli esecutivi (articolo 12);
 - l'articolo 67 secondo il quale il personale a tempo determinato “può essere destinato a compiti analoghi a quelli previsti per il personale di ruolo, anche in soprannumero rispetto alle previsioni della Pianta organica del personale di ruolo dell'Autorità, ivi comprese le responsabilità di direzione”;
 - l'articolo 68 il quale dispone che “1) Il trattamento giuridico ed economico del personale assunto con contratto a tempo determinato è definito, all'atto dell'assunzione, con riferimento a quello del personale di ruolo in organico che svolge funzioni analoghe. 2) Al personale di cui al comma precedente sono riconosciuti i miglioramenti economici conseguenti ai rinnovi relativi al personale di ruolo, con le stesse scadenze e modalità valide per quest'ultimo. 3) Il personale assunto con contratto a tempo determinato verrà confermato nella posizione contrattuale solo dopo che abbia superato un periodo di prova di tre mesi, computati come periodo di servizio effettivo. 4) In caso di rinnovo di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato in ruolo, il periodo di lavoro prestato presso l'Autorità con contratto a tempo determinato viene computato come “anzianità di servizio” fatto salvo il caso in cui si proceda, su richiesta del dipendente interessato, alla liquidazione del trattamento previdenziale (IFR o quota TFR eventualmente non destinata al Fondo di previdenza complementare)”;
- la deliberazione dell'Autorità 18 marzo 2004, n. 38/04 di “Adozione di una nuova procedura di selezione per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato” il cui Allegato A prevede:
 - al punto 3 che l'assunzione a tempo determinato sia preceduta da avviso pubblico di selezione contenente (tra l'altro) profili professionali per le posizioni da ricoprire, carriera e qualifica/qualifiche di riferimento e requisiti di ammissione (età, titolo di studio, cittadinanza, esperienze lavorative, altri dati);
 - al punto 4 che l'avviso sia divulgato tramite pubblicazione per intero nel sito internet dell'Autorità e, per estratto, su due quotidiani a tiratura nazionale e sulla Gazzetta Ufficiale;
 - al punto 6 che la Commissione di esame sia presieduta, di norma, da un presidente esterno all'Autorità, scelto tra un consigliere della magistratura ordinaria, amministrativa o contabile, ovvero un avvocato dello Stato, ovvero un professore universitario, ovvero un dirigente pubblico, ovvero un esperto in materia di ricerca e selezione del personale e/o in una disciplina oggetto della selezione ovvero un soggetto che abbia rivestito l'incarico di Componente, segretario generale o direttore generale di un'autorità amministrativa indipendente;

- al punto 8, primo alinea, che la selezione avvenga attraverso una eventuale prova preliminare e lo scrutinio comparativo, consistente in un esame-colloquio integrato da una prova a carattere pratico consistente nella predisposizione di sintetici elaborati secondo le indicazioni e le modalità disposte dalla Commissione d'esame;
- al punto 9 che nello scrutinio comparativo, di norma siano accertate, oltre alle conoscenze professionali dei candidati, anche le capacità attitudinali e le potenzialità organizzative, relazionali e comportamentali;
- ai punti 10, 11 e 12 che l'Autorità deliberi l'assunzione in prova del vincitore sulla base dell'ordine della graduatoria di merito stilata dalla Commissione, per come presentata all'Autorità dal Direttore generale;
- al punto 13 che le graduatorie delle selezioni possano essere utilizzate per la copertura delle posizioni per le quali la selezione è stata bandita che dovessero rendersi disponibili, ovvero per la copertura di altre posizioni, successivamente determinate, purché queste abbiano caratteristiche analoghe a quelle oggetto delle precedenti selezioni;
- la deliberazione dell'Autorità 26 febbraio 2019, 65/2019/A che – nel dettare norme per l' "attuazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 346, della legge 30 dicembre 2018, n. 145: avvio delle procedure di stabilizzazione del personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato dell'Autorità" – ha dato mandato al Segretario Generale di verificare le posizioni dei dipendenti dell'Autorità a tempo determinato appartenenti alla carriera funzionariale e operativa e, conseguentemente, di avviare la procedura di stabilizzazione;
- la determinazione del Segretario Generale 20 novembre 2019, n. 08/SGE/2019 con cui - in attuazione della succitata deliberazione 65/2019/A - è stato disposto "di procedere alla raccolta delle candidature e alla verifica delle posizioni dei dipendenti dell'Autorità a tempo determinato appartenenti alla carriera non dirigenziale che, nell'anno 2019 e nell'anno 2020, maturino i requisiti di cui all'art. 1, comma 346, della legge 145/2018, approvando l'allegato avviso di «avvio della procedura di stabilizzazione ai sensi della deliberazione 65/2019/A», "con riserva delle necessarie verifiche in merito all'effettivo possesso dei requisiti prescritti dalla legge e delle definitive determinazioni dell'Autorità sul trattamento giuridico ed economico da applicare in conformità all'ordinamento vigente".

Rilevato che la citata legge 30 dicembre 2018, n. 145 non disciplina le condizioni giuridico-economiche da riconoscere al personale stabilizzando al momento dell'immissione in ruolo, che i provvedimenti amministrativi adottati rinviando a ulteriori determinazioni in materia e, infine, che sia il Protocollo del 2000 sia la convenzione sui diritti e le libertà sindacali del 2002 espressamente rimettono alla negoziazione il trattamento giuridico ed economico del personale.

Considerato che, per una complessa stratificazione normativa, negli anni l'art. 68, comma 4, del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità è stato univocamente interpretato e applicato nel senso di riconoscere, in caso di immissione nei ruoli di personale già a tempo determinato, la continuità quanto a ferie e IFR, e non quanto a inquadramento giuridico ed economico.

Considerato che per il diritto comunitario, e segnatamente per la Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 nell'interpretazione datane dalla Corte di Giustizia (cfr. ordinanza 7 marzo 2013, causa C-393/11 e ordinanza 4 settembre 2014, causa C-152/14):

- la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato figurante in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad un trattamento che "esclude totalmente che i periodi di servizio, svolti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità di quest'ultimo al momento della sua assunzione a tempo indeterminato... allorché le funzioni esercitate nell'espletamento del contratto di lavoro a tempo determinato coincidano con quelle di un dipendente di ruolo, inquadrato nella corrispondente categoria della stessa autorità";
- l'obiettivo di evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico non può costituire una ragione oggettiva per escludere "totalmente e in ogni circostanza la presa in considerazione dei periodi di servizio" svolti dai lavoratori a tempo determinato, ai fini della determinazione della loro anzianità in sede di assunzione a tempo indeterminato e, dunque, del loro livello di retribuzione.

Considerato, quindi, che in base alla giurisprudenza comunitaria, l'esigenza di non effettuare c.d. "discriminazioni al contrario" non può comportare il totale azzeramento (al momento del passaggio a ruolo) dei periodi di servizio svolti dai lavoratori a tempo determinato, risultando ciò in contrasto con la Direttiva 1999/70/CE.

Considerato altresì che, in presenza di ragioni oggettive, la giurisprudenza comunitaria ha ritenuto legittimo un riconoscimento non integrale dell'inquadramento maturato pendente il rapporto a termine, chiarendo altresì che dette ragioni oggettive possono rinvenirsi in una concreta articolazione del rapporto di lavoro a termine secondo modalità differenti - ad esempio per discontinuità e temporaneità - rispetto a quello del dipendente di ruolo (CGUE, sentenza 20 settembre 2018, causa C-466/17 "Motter"), o nell'obiettivo di evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico (CGUE ordinanza 7 marzo 2013, causa C-393/11); in ogni caso residua un margine di discrezionalità nella determinazione delle modalità secondo cui i periodi di servizio svolti dai lavoratori a tempo determinato debbano essere presi in considerazione, nel rispetto della clausola 4 dell'accordo quadro.

Considerato, quindi, che:

- l'assunzione a tempo indeterminato nei ruoli dell'Autorità consegue a superamento di pubblico concorso per titoli ed esami e i requisiti di pregressa professionalità per il profilo la posizione lavorativa oggetto del bando di concorso sono predefiniti nel Regolamento del personale;
- per l'assunzione a tempo determinato le modalità selettive sono, invece, disciplinate dalla citata deliberazione 38/04 - e consistono in un'eventuale prova preselettiva, nonché in un esame-colloquio integrato da una prova a carattere pratico consistente nella predisposizione di sintetici elaborati - mentre i requisiti di pregressa esperienza per le posizioni da ricoprire sono stabiliti di volta in volta negli avvisi di pubblica selezione e possono essere diversi (anche, quindi, inferiori) rispetto a quelli previsti dal Regolamento del personale e ordinamento delle carriere per le assunzioni a ruolo e, in concreto, talvolta lo sono stati.

Considerato, pertanto, necessario definire una disciplina del trattamento giuridico ed economico da applicare al personale stabilizzando ex lege 30 dicembre 2018, n. 145 che in ossequio a quanto affermato dalla Corte di Giustizia- sia rispettosa dei principi di riconoscimento e tutela del periodo di servizio prestato a tempo determinato e di

valorizzazione delle descritte differenze tra i requisiti e le modalità di accesso a tempo determinato e i requisiti e le modalità di accesso nei ruoli per copertura di medesime posizioni, anche tenuto conto del fatto che dette differenze configurano ragioni oggettive ai sensi della Direttiva 1999/70/CE.

Ritenuto, in particolare, che le ragioni oggettive di cui al precedente considerato siano rinvenibili nella differenza tra gli anni di esperienza pregressa richiesti, a parità di inquadramento, per la partecipazione al concorso (predefiniti nel Regolamento del personale e ordinamento delle carriere) e quelli (definiti caso per caso dai singoli avvisi) per la selezione di personale a tempo determinato.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti

CONVENGONO

quanto segue.

1. Il presente accordo trova applicazione al solo personale dipendente dell'Autorità che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedura di selezione di cui al punto 8, primo alinea, della deliberazione 38/04 e venga stabilizzato ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (di seguito "dipendente").
2. In coerenza con il diritto comunitario e considerate le differenze rinvenibili tra i requisiti e le modalità per l'assunzione a tempo determinato e i requisiti e le modalità per l'assunzione a tempo indeterminato, l'inquadramento giuridico ed economico del dipendente sarà determinato riconoscendo l'inquadramento giuridico ed economico maturato in pendenza del contratto a tempo determinato e sottraendo allo stesso il c.d. "fattore ingresso a tempo determinato".
3. Il c.d. "fattore ingresso a tempo determinato" – che rappresenta la differenza in termini di modalità e requisiti presupposti per l'assunzione a tempo determinato rispetto all'assunzione in ruolo – è così determinato:
 - a) oggettivizzazione della differenza tra modalità e requisiti per l'accesso in ruolo e l'accesso a tempo determinato mediante riferimento alla differente esperienza pregressa richiesta per la partecipazione alla selezione a tempo determinato dal singolo avviso di selezione.
 - b) attribuzione a ogni anno di tale differente e inferiore esperienza pregressa richiesta ai fini dell'assunzione a tempo determinato di un valore convenzionale pari a n. 1 livello stipendiale.

Milano/Roma, sottoscritto telematicamente il 6 maggio 2020

Per l'Autorità (Firmato)

Per FALBI-Confsal (Firmato)

Per FIRST-Cisl (Firmato)