



# Regione Molise

GIUNTA REGIONALE

Mod. D  
atto che non  
comporta impegno  
di spesa

Seduta del 10 GIU. 2013

Deliberazione n. 267

### OGGETTO:

**Direttiva in merito all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile e delle forme di lavoro autonomo nell'ambito dell'Amministrazione regionale.**  
Provvedimenti.

### LA GIUNTA REGIONALE

riunitasi il giorno 10 GIU. 2013 nella sede dell'Ente con la presenza dei Sigg.:

- 1) di LAURA FRATTURA Paolo
- 2) PETRAROIA Michele
- 3) FACCIOLLA Vittorino
- 4) NAGNI Pierpaolo
- 5) SCARABEO Massimiliano

- Presidente
- Vice Presidente
- Assessore
- “
- “

Pres.	Ass.
X	
X	
X	
X	
X	

**SEGRETARIO: MOGAVERO Mariolga**

### HA DECISO

quanto di seguito riportato sull'argomento di cui all'oggetto (facciate interne) sulla proposta inoltrata da:

- Assessore Michele PETRAROIA
- Servizio Gestione risorse umane (direttore dott. Claudio Iocca)
- Area Prima (direttore dott. Pietro Notarangelo)
- Direttore generale (dott. Antonio Francioni)

( contrassegnare e compilare i campi che interessano)

## LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio concernente l'argomento in oggetto e la conseguente proposta del Vice Presidente della Giunta regionale e Assessore al Personale Michele Petrarola;

PRESCATTO, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento interno di questa Giunta:

- a) del parere di legittimità e di regolarità tecnico-amministrativa espresso dal Direttore del Servizio e della dichiarazione che l'atto non comporti impegno di spesa;
- b) dei pareri del Direttore d'Area e del Direttore Generale;

VISTA la legge regionale 23 marzo 2010, n. 10 e successive modificazioni e la normativa attuativa della stessa;

VISTO il regolamento interno di questa Giunta;

SU PROPOSTA del Vice Presidente della Giunta regionale e Assessore al Personale Michele Petrarola;

### UNANIME DELIBERA

- 1) di fare proprio il documento istruttorio e la conseguente proposta corredati dei pareri di cui agli artt. 13 e 14 del Regolamento interno della Giunta che si allegano alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essi contenute;
- 2) per l'effetto, di approvare la "***Direttiva in merito all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile e delle forme di lavoro autonomo nell'ambito dell'Amministrazione regionale***", allegata al presente provvedimento sub "A" quale parte integrante e sostanziale, sostitutiva della precedente "***Direttiva sulle forme di lavoro flessibile***", approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 800 del 7 giugno 2004, che cessa conseguentemente di produrre effetti dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Molise e sul sito web istituzionale ([www.regione.molise.it](http://www.regione.molise.it)) della disciplina di cui al presente atto;
- 3) di approvare altresì lo "schema di contratto per l'affidamento di incarichi di lavoro autonomo", allegato al presente provvedimento sub "B" quale parte integrale e sostanziale;



ALLEGATI ATTI

*[Handwritten signature]*

**DOCUMENTO ISTRUTTORIO**

**Oggetto: Direttiva in merito all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile e delle forme di lavoro autonomo nell'ambito dell'Amministrazione regionale.  
Provvedimenti.**



Si rappresentano preliminarmente, in termini di ricognizione procedurale, i seguenti elementi di conoscenza:

1. con lettera prot. n. 25132/09 del 14 dicembre 2009, l'Assessore al Personale pro-tempore aveva inviato all'esame dell'Esecutivo regionale una proposta di atto deliberativo, di pari oggetto del presente documento, predisposto su impulso della scrivente struttura e del Servizio Organizzazione e Contenzioso del lavoro;
2. con successiva lettera del Servizio Segreteria della Giunta regionale prot. n. 3794/10 del 15 febbraio 2010 la predetta proposta, non sottoposta all'esame dell'Esecutivo, è stata rimessa all'Assessore al Personale avvicendatosi nella carica, per le valutazioni di competenza e per l'eventuale riproposizione;
3. con lettera prot. n. 3211/10 del 19 febbraio 2010 le sopra citate strutture competenti in materia di personale hanno formalizzato all'Assessore al Personale in carica l'assoluta necessità di procedere alla adozione dell'atto regolamentare in parola;
4. perdurando l'inerzia decisionale dell'Esecutivo regionale, con lettera/circolare predisposta dalla scrivente struttura e sottoscritta dal Direttore generale della Giunta regionale in data 19 settembre 2012 (prot. n. 2772/12), tutti i dirigenti regionali sono stati formalmente invitati, nelle more dell'entrata in vigore dell'emananda disciplina regionale, ad attenersi ai principi posti a presidio delle procedure di affidamento dei più ricorrenti incarichi di lavoro autonomo (cosiddette co.co.co.), specificatamente evidenziando che, nel caso di mancata, puntuale verifica dell'esistenza di tutti i presupposti e delle condizioni previste dalla legge per il ricorso a tali tipologie di contratti, come anche per quelli di consulenza, si sarebbe configurata *ex se* la responsabilità del dirigente sottoscrittore dei relativi atti negoziali.

Tanto premesso, si sottopongono all'esame della Giunta regionale le seguenti argomentazioni di merito riferite alla tematica oggetto della presente proposta:

1. con deliberazione giuntale n. 800/2004, l'Amministrazione regionale aveva adottato una specifica disciplina in materia di attivazione e gestione delle forme flessibili di lavoro subordinato, nonché in materia di ricorso a forme di lavoro autonomo o parasubordinato, per corrispondere a possibili fabbisogni evidenziati dai vari uffici regionali;
2. il contesto ordinamentale di iniziale riferimento ha consentito, nei fatti, alle pubbliche amministrazioni di sviluppare inediti percorsi gestionali, soprattutto orientati alla possibilità di utilizzazione, talora indiscriminata, delle forme flessibili di lavoro subordinato e, vieppiù, delle cosiddette co.co.co., sicché il cennato strumento regolamentare era risultato un primo importante momento di declinazione operativa e di regolamentazione delle procedure e delle attività ricondotte, tuttavia, alla competenza e alla responsabilità esclusiva delle singole strutture regionali;
3. a partire dagli anni 2006-2007, come appena innanzi evidenziato, si è registrato un progressivo aumento dei casi di ricorso ai cennati strumenti occupazionali e, segnatamente, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), che attualmente rappresentano, sia per il numero dei rapporti attivati che per gli oneri finanziari a carico dell'Amministrazione regionale, un elemento di costo particolarmente rilevante e incisivo, rispetto al complessivo ammontare della spesa per il personale;
4. la crescita esponenziale dei casi di ricorso a tali forme di lavoro autonomo, oggetto di puntuale e ripetuto interesse da parte del legislatore nazionale, è stata reiteratamente censurata anche da parte della Sezione regionale di controllo per il Molise della Corte dei Conti, che più volte si è pronunciata (con le deliberazioni n. 1/2008, n. 25/2008, n. 31/2008, n. 24/2009 etc...) in relazione alle non corrette modalità di affidamento degli incarichi di collaborazione e di consulenza, evidenziando soprattutto la carenza dei presupposti oggettivi e dei requisiti soggettivi richiesti dalle normative vigenti.

In tali atti la Corte, nel richiamare il quadro macroeconomico nazionale e l'incidenza del flusso di spesa del denaro pubblico delle regioni e degli enti locali rispetto agli equilibri finanziari dello Stato, ha invitato "in modo cogente" la Regione Molise, a contenere il più possibile gli incarichi in parola e a conformarsi alle disposizioni di legge, procedendo alla revoca degli "incarichi e consulenze che alle stesse non risultino coerenti".

Come innanzi sottolineato, non è un caso che, sulla specifica materia, vi sia stata nell'ultimo triennio una continua attività di riforma legislativa di alcuni istituti (= contratti di lavoro a tempo determinato, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) che, se da un lato ha contribuito a circoscrivere e a qualificare il ricorso a tali forme di lavoro con l'introduzione di condizioni e limiti sempre più stringenti, ha per altro verso operato una vera e propria sovraesposizione, in termini di attribuzione di responsabilità dirette, delle strutture nominalmente deputate al governo della spesa del personale e delle procedure amministrative che la generano.

Rispetto a tale ultimo fattore di analisi, si riportano di seguito i principali riferimenti normativi riferiti alla tematica:

La norma di disciplina generale dell'istituto delle collaborazioni coordinate e continuative è recata dall'**art. 7, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001**, più volte modificato ed integrato, che prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo decreto, per le esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, sono abilitate a conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza di precisi presupposti di legittimità.

Invero, la disciplina riguardante l'affidamento e la gestione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa è stata di recente innovata ed integrata più volte dalle sottoelencati fonti legislative:

a) **L. 311/2004** (c.d. legge finanziaria per l'anno 2005):

- ⇒ il cui **art. 1, comma 11**, ha disposto che "l'affidamento di incarichi di studio o di ricerca, ovvero di consulenze a soggetti estranei all'amministrazione in materie e per oggetti rientranti nelle competenze della struttura burocratica dell'ente, deve essere adeguatamente motivato ed è possibile soltanto nei casi previsti dalla legge ovvero nell'ipotesi di eventi straordinari";
- ⇒ mentre il successivo **art. 1, comma 42** ha disposto che "l'affidamento da parte degli enti locali di incarichi di studio o di ricerca, ovvero di consulenze a soggetti estranei all'amministrazione, deve essere adeguatamente motivato con specifico riferimento all'assenza di strutture organizzative e professionalità interne all'ente in grado di assicurare i medesimi servizi...";

b) **L. 266/2005** (c.d. legge finanziaria per l'anno 2006):

- ⇒ il cui **art. 1, comma 9**, ha stabilito che "la spesa annua per studi ed incarichi di consulenza conferiti a soggetti estranei all'amministrazione ... a decorrere dall'anno 2006, non potrà essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta nell'anno 2004";
- ⇒ mentre il successivo **comma 173** del medesimo articolo 1 ha previsto che gli atti di spesa relativi anche all'affidamento di incarichi di consulenza e collaborazioni con importo superiore a 5.000 € debbano essere trasmessi alla competente Sezione della Corte dei Conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione;
- ⇒ mentre, ancora, il **comma 187** dell'articolo 1 ha statuito che, a decorrere dall'anno 2006, le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 60 % della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2003. Il mancato rispetto di tali limiti costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;

c) **D.L. 223/2006** (c.d. "decreto Bersani", convertito con L. 248/2006):

- ⇒ il cui **art. 27** ha previsto che la spesa annua da destinare ad incarichi esterni non debba superare la quota del 40% della spesa sostenuta nel 2004;
- ⇒ mentre l'**art. 32** ha modificato l'intero testo dell'art. 7, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 nel seguente modo:  
"Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di provata competenza, in presenza dei seguenti presupposti:
  - a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
  - b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
  - c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
  - d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione,

introducendo i seguenti commi aggiuntivi:

6-bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

6-ter. I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6";

- ⇒ mentre, ancora, l'**art. 34, comma 2**, ha previsto l'obbligo per le PP.AA. di rendere noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico;



d) **L. 244/2007** (c.d. legge finanziaria per l'anno 2008):

- ⇒ il cui art. 3, comma 76, ha ulteriormente modificato l'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 inserendo la qualificazione della particolare e comprovata specializzazione universitaria quale requisito imprescindibile per l'affidamento dell'incarico;

e) **D.L. 112/2008** (c.d. "decreto Brunetta", convertito con L. 133/2008)

- ⇒ il cui art. 46, rubricato "Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella pubblica amministrazione": ha ancora una volta modificato l'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 prevedendo che:

*«6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:*

- a) *l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;*
- b) *l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;*
- c) *la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;*
- d) *devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.*

*Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.*

*Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso».*

f) **L. 69/2009:**

- ⇒ il cui art. 22, comma 2, ha nuovamente modificato l'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 integrando il comma 1 del citato articolo 46 del richiamato D.L. 112/2008;

g) **D.L. 78/2009:**

- ⇒ il cui art. 17, comma 27, ha ancora una volta ulteriormente modificato l'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, nel seguente testo:

*< Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:*

- a) *l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;*
- b) *l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;*
- c) *la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;*
- d) *devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.*

*Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.*

*Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto.*

*6-bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione. >*

h) **D.L. 78/2010** (c.d. "decreto Tremonti", convertito con l. n. 122/2010):

- ⇒ il cui art. 9, comma 28, ha quantificato l'ammontare massimo per le PP.AA. da destinare alla spesa per contratti di lavoro a tempo determinato e di lavoro autonomo prevedendo che:

*< A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 >.*

- ⇒ mentre l'art. 14, comma 7, attraverso la modifica dell'articolo 1, comma 557, della L. n. 296/2006, ha stabilito definitivamente che le spese per i rapporti di collaborazioni coordinate e continuative rientrano nella spesa del personale e, dunque, sono soggette a tutti i vincoli e requisiti previsti dalla legge:

*«557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*



- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.».

- i) **L. 92/2012** (c.d. "legge Fornero") che ha modificato in parte ed ha integrato la disciplina e l'ambito applicativo delle collaborazioni coordinate e continuative, con finalità antielusive e di tutela, intervenendo sul tessuto normativo di cui agli artt. 61 e seguenti del D.Lgs. n. 276 del 2003 (c.d. riforma Biagi) e introducendo considerevoli novità, che di seguito si sintetizzano: :

⇒ "I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere ricongiungibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa".

In pratica, mentre le attuali co.co.co. possono riguardare ogni aspetto dell'attività lavorativa, avendo quale unico presupposto legittimante la natura autonoma e altamente specializzata della prestazione, con l'entrata in vigore della L. n.92/2012, ferma restando la piena vigenza del quadro normativo, dei vincoli e delle specifiche caratteristiche relative alla natura delle prestazioni, diventa necessaria anche la predisposizione di progetto specifico, funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale.

Pertanto, l'individuazione del progetto specifico rappresenta l'ulteriore elemento essenziale (accanto alla alta professionalità e al carattere autonomo) in mancanza del quale il nuovo regime sanzionatorio prevede la conversione in rapporto di lavoro subordinato.

Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

⇒ Elementi essenziali, a pena di nullità, del contratto di lavoro a progetto, stipulato in forma scritta, sono:

- indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

⇒ Il compenso corrisposto ai collaboratori coordinati e continuativi deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun comparto.

In ogni caso, comunque, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

⇒ Il collaboratore, salvo diverso accordo tra le parti, può svolgere la sua attività a favore di più committenti, ma tale attività non deve essere svolta in concorrenza tra i medesimi committenti.

Il collaboratore inoltre è tenuto alla riservatezza, cosicché non può diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

⇒ La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (art. 66, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003).

- ⇒ Salva diversa previsione del contratto individuale, **“in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza”**. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
- ⇒ **“In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale”** (art. 66, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

j) **L. 228/2012** (c.d. legge di stabilità per il 2013):

- ⇒ il cui art. 1, comma 147, ha aggiunto la seguente lettera c) al comma 6 del citato art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001:  
< c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico; >.

**Alla luce della rappresentata evoluzione della normativa di riferimento, emerge dunque la necessità non più procrastinabile di procedere alla rivisitazione complessiva della disciplina regionale regolante la materia (recata, come innanzi esposto, dalla D.G.R. n. 800/2004), per armonizzarla con la sopravvenuta normativa nazionale di riferimento e con le più recenti pronunce giurisprudenziali.**

Tale avvertita esigenza di revisione e di attualizzazione è altresì finalizzata a consentire **la puntuale verifica del rispetto delle procedure e dei presupposti di legge**, nei casi di attivazione delle iniziative occupazionali, nonchè le **eventuali azioni correttive o interdittive** per le fattispecie non rispondenti alle prescrizioni normative.

Ciò, in considerazione della crescente difficoltà di gestire e coordinare, a livello centralizzato, le molteplici iniziative singolarmente intraprese dalle varie strutture regionali (a tanto abilitate proprio dal modello di regolamentazione previsto dalla richiamata deliberazione n. 800/2004), che di fatto ha finora inibito alle strutture competenti per la materia del personale – affatto coinvolte nei procedimenti in ragione degli ampi margini di autonomia operativa riconosciuti alle singole strutture proponenti – la possibilità di esercitare con tempestività ed efficacia **il controllo sulle corrette modalità di attivazione delle iniziative** e il conseguente, inevitabile **controllo sulla dinamica della spesa del personale generata** (nella quale evidentemente deve essere computata anche quella relativa alle c.d. “forme flessibili” di lavoro) che, com'è ben noto, ha assunto negli ultimi anni rilievo assoluto nelle politiche di razionalizzazione della spesa pubblica.

Rileva, infine, la necessità di provvedere alla disciplina delle procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione, attraverso l'adozione di un apposito atto regolamentare, in ossequio alla prescrizione normativa recata dall'art. 7, comma 6bis, del D.Lgs. 165/2001, che impone alle PP.AA. **l'obbligo di disciplinare e rendere pubbliche le procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione**. Tale disciplina, secondo quanto chiarito dal Dipartimento della Funzione pubblica con la circolare n. 2/2008, deve fissare i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento degli incarichi esterni stabilendo, tra l'altro, un limite massimo di spesa annua al fine di assicurare il contenimento della spesa pubblica.

Al contempo si rende necessario, contestualmente all'adozione della citata disciplina delle procedure comparative, definire un modello contrattuale tipizzato, contenente tutti gli elementi essenziali nella forma, nell'oggetto e nella causa, per la corretta stipulazione dei contratti di affidamento di incarichi di lavoro autonomo.

**TUTTO CIO' PREMESSO, SI PROPONE ALLA GIUNTA REGIONALE:**

- di fare proprio il presente documento istruttorio e la conseguente proposta corredata dei pareri di cui all'art. 13 del Regolamento interno della Giunta, rinviando alle motivazioni in esso contenute;
- per l'effetto, di approvare la “Direttiva in merito all'utilizzo delle forme di lavoro flessibile e delle forme di lavoro autonomo nell'ambito dell'Amministrazione regionale”, allegata al presente provvedimento sub “A” quale parte integrante e sostanziale, sostitutiva della precedente “Direttiva sulle forme di lavoro flessibile”, approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 800 del 7 giugno 2004, che cessa conseguentemente di produrre effetti dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Molise e sul sito web istituzionale (www.regione.molise.it) della disciplina di cui al presente atto;

- di approvare altresì lo “schema di contratto per l’affidamento di incarichi di lavoro autonomo”, allegato al presente provvedimento sub “B” quale parte integrale e sostanziale.

<b>Atto da pubblicare:</b> <b>Integralmente BURM</b> <b>Solo oggetto WEB</b> <b>(A tutela di dati sensibili)</b>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
---	--



Campobasso, \_\_\_\_\_

L'istruttore  
(dott.ssa Alessandra Brunetti)

*Alessandra Brunetti*

Il Direttore del Servizio  
(dott. Claudio Iocca)

*Claudio Iocca*

**PARERE IN ORDINE ALLA LEGITTIMITA' E ALLA REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA**

Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del Regolamento interno della Giunta, si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità e alla regolarità tecnico-amministrativa del documento istruttorio e si dichiara che l'atto non comporta impegno di spesa.

Campobasso, \_\_\_\_\_

Il Direttore del Servizio  
(dott. Claudio Iocca)

*Claudio Iocca*

**VISTO DI COERENZA CON GLI OBIETTIVI D'AREA**

Si attesta che il presente atto è coerente con gli indirizzi di coordinamento organizzazione e vigilanza dell'Area diretta.

Il Direttore d'Area  
(dott. Pietro Notarangelo)

*Pietro Notarangelo*

Il Direttore Generale attesta che il presente atto, munito di tutti i visti regolamentari, è coerente con gli indirizzi della politica regionale e gli obiettivi assegnati alla direzione generale

**PROPONE**

Al Vice Presidente della Giunta regionale e Assessore al Personale Michele Petrarola l'invio all'esame della Giunta regionale per le successive determinazioni.

Campobasso, \_\_\_\_\_

Il Direttore generale  
(dott. Antonio Francioni)

*Antonio Francioni*



# **DIRETTIVA**

**IN MERITO ALL'UTILIZZO**

***DELLE FORME DI LAVORO FLESSIBILE***

***E***

***DELLE FORME DI LAVORO AUTONOMO***

**NELL'AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE**



## 1. PREMESSA

L'Amministrazione regionale, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e in relazione a specifiche esigenze funzionali connesse alla gestione di programmi e attività d'istituto, può avvalersi delle **forme contrattuali flessibili** di utilizzazione di personale, previste dal codice civile e dalle leggi di settore disciplinanti i rapporti di lavoro subordinato.

Per rispondere ad esigenze cui non può far fronte con personale in servizio, l'Amministrazione può inoltre avvalersi di **contratti di lavoro autonomo**, tra i quali rientrano sia le collaborazioni, nelle specifiche forme delle collaborazioni coordinate e continuative e delle collaborazioni occasionali, sia gli incarichi consulenziali di studio e di ricerca in senso stretto.

## 2. CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO

### 2.1. CARATTERISTICHE GENERALI

L'articolo 7, comma 6, (rubricato "*Gestione delle risorse umane*") del D.Lgs. n. 165/2001, che nell'ultimo quinquennio, è stato più volte modificato ed integrato (dall'art. 46 del D.L. 112/2008, dall'art. 22, comma 2, della L. 69/2009, dall'art. 17, comma 27, del D.L. 78/2009, dall'art. 1 della L. 228/2012) reca una regolamentazione di dettaglio delle principali forme contrattuali autonome nelle PP.AA., circoscrivendo la possibilità di ricorrere ai rapporti di collaborazione solo per prestazioni di elevata professionalità, contraddistinte da una elevata autonomia nel loro svolgimento.

Secondo il vigente testo di legge, per rispondere ad *esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio*, le pubbliche amministrazioni possono conferire incarichi individuali con "*contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa*" ad esperti di *particolare e comprovata specializzazione anche universitaria* in presenza di alcune condizioni:

- ☉ l'Amministrazione deve *preliminarmente* accertare l'impossibilità *oggettiva* di utilizzare le risorse umane disponibili al proprio interno. Tale accertamento richiede una verifica organizzativa, di cui occorre dare espressamente atto nel contratto di affidamento di incarico e nell'atto amministrativo presupposto.  
A tal fine non è esaustivo il mero esperimento del tentativo di reperimento di idonee professionalità interne tramite il ricorso all'istituto della mobilità volontaria (tramite gli appositi Avvisi interni);
- ☉ l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze che l'ordinamento attribuisce all'Amministrazione, per il raggiungimento di obiettivi e progetti specifici e determinati. Esso, cioè, premessa la sua coerenza con le finalità istituzionali dell'Amministrazione, deve concretarsi come perseguimento di obiettivi non generici o indefiniti di affiancamento e supporto, bensì inequivocabilmente funzionali al raggiungimento di risultati correlati a piani, programmi, interventi e similari.
- ☉ la prestazione deve essere di natura temporanea e, pertanto, non solo la durata deve risultare coerente con gli obiettivi assegnati, ma anche il termine di scadenza deve essere chiaramente prefissato, non essendo consentiti incarichi generici e per un tempo indefinito. L'incarico non è prorogabile, se non limitatamente al completamento dell'attività avviata né è configurabile il suo rinnovo, dovendo ogni nuovo incarico far riferimento ad un nuovo progetto ed essere preceduto da un'apposita procedura di reclutamento della professionalità da incaricare;
- ☉ il contratto deve determinare preventivamente la durata, il luogo, l'oggetto e il compenso e deve risultare che la spesa sostenuta dall'Amministrazione deve essere commisurata al vantaggio economico da conseguire;
- ☉ la prestazione deve essere altamente qualificata (si esclude in via definitiva che una collaborazione possa avere ad oggetto prestazioni ordinarie), e conseguentemente l'incarico può essere affidato soltanto a coloro che hanno conseguito la laurea specialistica o la precedente laurea quadriennale ovvero a coloro che hanno conseguito una laurea triennale con successiva specializzazione "*frutto di percorsi didattici universitari completi e definiti formalmente dai rispettivi ordinamenti*". L'Amministrazione può

prescindere dal requisito della particolare e comprovata specializzazione universitaria nel caso in cui vengano stipulati contratti d'opera che debbano essere svolti da professionisti iscritti in ordini o albi professionali, o anche con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, o dell'attività informatica (art. 22, comma 2, L. 69/2009), ferma restando, comunque, la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

- ☉ la prestazione deve essere di natura temporanea. La durata deve risultare non solo coerente con gli obiettivi assegnati, ma il termine di scadenza deve essere anche chiaramente prefissato, non essendo consentiti incarichi generici e per un tempo indefinito.

Coerentemente, l'incarico non è prorogabile, se non limitatamente al completamento dell'attività avviata né è configurabile il rinnovo, **dovendo ogni nuovo incarico far riferimento ad un nuovo progetto ed essere preceduto da apposita procedura comparativa**.

Unica eccezione (ammessa, peraltro, solo da una parte della dottrina amministrativa e contabile) sembrerebbe potersi verificare quando l'Amministrazione si avvalga del medesimo collaboratore per richiedere un *quid pluris* rispetto al progetto iniziale, così da poter beneficiare di una sorta di *esperienza specifica* già maturata nella materia.

Tale marginale ipotesi, che comunque richiede la prudente valutazione circa l'eventuale addebito di responsabilità connesso alla mancata, formale effettuazione di una nuova procedura comparativa, deve in ogni caso presupporre la verifica del possesso della massima qualificazione culturale e professionale richiesta per l'espletamento dell'incarico aggiuntivo.

Obbligo dell'Amministrazione contraente, ai sensi dell'art. 7, comma 6 *bis*, del D. Lgs. 165/2001, è quello di **rendere pubblica la disciplina inerente le procedure comparative**, finalizzate alla individuazione dei soggetti più qualificati cui conferire gli incarichi.

La comparazione, secondo una consolidata prassi amministrativa, non richiede necessariamente una procedura concorsuale, ma obbliga l'Ente ad effettuare e documentare un confronto tra più candidati individuando, di conseguenza, tra gli stessi, il più idoneo a svolgere l'incarico richiesto.

L'Amministrazione regionale è obbligata a pubblicare sul proprio sito istituzionale:

- ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013 gli incarichi di collaborazione conferiti indicando gli estremi dell'atto di conferimento, il nominativo del collaboratore, l'oggetto della collaborazione, il relativo compenso e il curriculum vitae (in formato europeo) del collaboratore/consulente. La pubblicazione, nella apposita sezione del sito web istituzionale denominata "Amministrazione trasparente", costituisce condizione di efficacia dell'atto oltre che condizione per la liquidazione dei relativi compensi
- ai sensi dell'art. 3, comma 54, della legge n. 244/2007, i provvedimenti di affidamento degli incarichi esterni, completi della indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato quale compenso. In caso di omessa pubblicazione, la liquidazione del corrispettivo costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale del dirigente preposto alla gestione del contratto;

In caso di omessa pubblicazione, il pagamento del corrispettivo determina la responsabilità del dirigente che l'ha disposto, *"accertata all'esito del procedimento disciplinare, e comporta il pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta, fatto salvo il risarcimento del danno del destinatario ove ricorrano le condizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104"*.

Inoltre, ai sensi dell'art. 53, comma 14, del D.Lgs. 165/2001, la Regione è tenuta a comunicare alla Funzione pubblica mediante inserimento nella propria banca dati accessibile al pubblico, per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Il mancato rispetto del vincolo è sanzionato dal successivo comma 15 del medesimo articolo con il divieto di conferire ulteriori incarichi.

**Nel caso in cui i presupposti, i criteri per l'affidamento degli incarichi e le relative procedure non vengano rispettati, si configura responsabilità del dirigente che ha sottoscritto il contratto.** Tale responsabilità risulta essere di natura:

- amministrativa, in caso di violazione della norme vigenti;
- civile, qualora l'incarico di lavoro autonomo si traduca nella sostanza in un rapporto di lavoro subordinato;

- e, di conseguenza, erariale.

La disciplina e l'ambito applicativo delle collaborazioni coordinate e continuative sono stati in parte modificati ed integrati, da ultimo, dalla legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d.  *riforma Fornero* ) che è intervenuta, con finalità antielusive e di tutela, sul tessuto normativo di cui agli artt. 61 e seguenti del D.Lgs. n. 276 del 2003 (c.d.  *riforma Biagi* ), introducendo considerevoli novità, di seguito sintetizzate:

- *“I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere  riconducibili a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa ”.*

In pratica, mentre le attuali co.co.co. possono riguardare ogni aspetto dell'attività lavorativa, avendo quale unico presupposto legittimante la natura autonoma e altamente specializzata della prestazione, con l'entrata in vigore della L. n. 92/2012, ferma restando la piena vigenza del quadro normativo, dei vincoli e delle specifiche caratteristiche relative alla natura delle prestazioni,  diventa necessaria anche la predisposizione di un progetto specifico, funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale .

Pertanto, l'individuazione del progetto specifico rappresenta  l'ulteriore elemento essenziale  (accanto alla alta professionalità e al carattere autonomo) in mancanza del quale il nuovo regime sanzionatorio prevede la conversione in rapporto di lavoro subordinato.

- Il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Elementi essenziali, a pena di nullità, del contratto di lavoro a progetto, stipulato in forma scritta, sono:
  - a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
  - b) descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire;
  - c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
  - d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
  - e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall' *articolo 66, comma 4* .
- Il compenso corrisposto ai collaboratori coordinati e continuativi deve essere  proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito  e non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun comparto.

In ogni caso, comunque, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

- Il collaboratore, salvo diverso accordo tra le parti, può svolgere la sua attività a favore di più committenti, ma tale attività non deve essere svolta in concorrenza tra i medesimi committenti.

Il collaboratore inoltre è tenuto alla riservatezza, cosicché non può diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

- La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (art. 66, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003).

- ➔ Salva diversa previsione del contratto individuale, “*in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza*”. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.
- ➔ “*In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale*” (art. 66, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

In conclusione, ai fini dell’attivazione di contratti di collaborazione (in presenza di tutti i presupposti innanzi sintetizzati) – e, comunque, sussistendo tutti i pre-requisiti di capacità di spesa complessivamente utilizzabile, rispetto ai limiti di legge, da parte dell’Amministrazione regionale – bisogna documentare l’avvenuta effettuazione di procedure di comparazione tra più candidati individuando, di conseguenza, tra gli stessi, il più idoneo a svolgere l’incarico richiesto.

In termini più generali, nel caso in cui non sia stata puntualmente verificata l’esistenza di tutti i presupposti e condizioni, si configura ex se la responsabilità del dirigente che ha sottoscritto il contratto.

## 2.2 DISCIPLINA DELLE PROCEDURE COMPARATIVE

### 2.2.1. NATURA DEL LAVORO AUTONOMO E DEFINIZIONI

Per prestazione di lavoro autonomo si intende un contratto d’opera che obbliga il soggetto sottoscrittore a prestare in prima persona un’attività o un servizio senza vincolo di subordinazione (art. 2222 c.c.).

La collaborazione coordinata e continuativa rientra nella fattispecie del lavoro autonomo prevedendo lo svolgimento di un’attività, in modo continuativo, finalizzata al raggiungimento di scopi predeterminati dall’Amministrazione, senza dar luogo ad un rapporto di lavoro di tipo subordinato. Il termine “coordinata” indica la necessità che il collaboratore coordini le sue attività con la struttura organizzativa ed operativa dell’Amministrazione, che, a seconda dei casi, può richiedere anche un rapporto di esclusività.

La collaborazione occasionale consiste in un’attività lavorativa caratterizzata dall’assenza di abitudine, professionalità, continuità e coordinazione e per una durata che, in genere, non supera i 30 giorni nel corso dell’anno solare (art. 61, comma 2, D.Lgs. 276/2003). Non vi sono particolari vincoli formali e burocratici per la stipulazione del contratto.

Inoltre, ai fini del presente regolamento si intende:

- per procedura di valutazione comparativa l’insieme delle operazioni che, dati il profilo e la tipologia dell’incarico da affidare, comprende l’esperienza delle procedure di pubblicità, l’individuazione dei criteri e delle modalità di selezione più idonee per verificare la miglior coerenza del profilo del prestatore con i requisiti richiesti, le modalità di comunicazione dell’esito;
- per valutazione il procedimento di attribuzione di un valore alle istanze e ai curricula operato mediante confronto delle competenze possedute dai candidati con il profilo specificamente predeterminato dall’Amministrazione regionale in sede di analisi del fabbisogno ed individuazione delle competenze necessarie;
- per profilo la specificazione delle competenze professionali richieste in relazione alle attività previste dall’incarico;
- per competenze professionali l’insieme degli elementi e delle esperienze, delle conoscenze e delle capacità da valutare in relazione al profilo necessario.

### 2.2.2. FINALITÀ ED AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente direttiva disciplina le procedure comparative per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, quali le collaborazioni di natura occasionale o coordinata e continuativa, nonché il relativo regime di

pubblicità, al fine di garantire il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica corrente, la trasparenza nei criteri di conferimento degli incarichi a soggetti esterni e, infine, l'accertamento della sussistenza dei requisiti di legittimità per il loro conferimento, come definiti dall'articolo 7, comma 6, del D.Lgs. 165/2001.

Rientrano in tale disciplina tutti gli incarichi conferiti a persone fisiche con riferimento alle ipotesi individuate dagli articoli 2222 e 2230 del codice civile.

Sono esclusi dalla presente regolamentazione le prestazioni inerenti incarichi per il patrocinio legale dell'Ente, per la progettazione, per la direzione lavori e per il collaudo di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

### 2.2.3. INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO

Il responsabile della struttura interessata alla attivazione di un rapporto di lavoro autonomo, per far fronte ad esigenze "temporanee ed eccezionali" che si sono presentate, chiede al Direttore generale di attivare le procedure comparative per il conferimento di un incarico di collaborazione coordinata e continuativa ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria. A tal fine predispone una dettagliata relazione nella quale:

- deve essere illustrato il risultato finale (che deve essere chiaro e determinato) oltre agli obiettivi correlati che si intendono raggiungere attraverso l'affidamento dell'incarico;
- deve essere definito chiaramente l'oggetto della prestazione, che non deve concretarsi nel perseguimento di *obiettivi generici o indefiniti di affiancamento e supporto*, ma inequivocabilmente nel conseguimento di scopi funzionali al raggiungimento di risultati correlati a piani, programmi e/o interventi;
- devono essere descritte le competenze professionali che il personale di ruolo dell'Amministrazione deve acquisire grazie all'apporto della collaborazione dell'esperto;
- devono essere chiaramente individuati la durata, il luogo e il compenso, con conseguente illustrazione delle motivazioni dalle quali risulti che la spesa sostenuta dall'Amministrazione è commisurata al vantaggio economico da conseguire.

### 2.2.4. PRESUPPOSTI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI LAVORO AUTONOMO

Il Direttore generale, tramite il Servizio competente in materia di acquisizione delle risorse umane, verifica le seguenti condizioni:

- a. l'impossibilità oggettiva di utilizzare il personale in servizio sia presso la struttura richiedente sia, in generale, il personale in servizio presso l'amministrazione regionale tenendo conto delle mansioni esigibili dal personale dipendente e delle qualificazioni culturali e professionali. In tal senso il mero esperimento del tentativo di reperimento di idonee professionalità interne tramite il ricorso all'istituto della mobilità volontaria interna (c.d. Avvisi di mobilità volontaria interna) non risulta esaustivo.

Si considerano casi di impossibilità oggettiva la carenza assoluta di professionalità specifiche all'interno della dotazione organica dell'Amministrazione e l'inesigibilità delle specifiche prestazioni sottese alla natura dell'attività da assicurare;

- b. l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze che l'ordinamento attribuisce all'Amministrazione regionale per il raggiungimento di *obiettivi e progetti specifici e determinati*. L'oggetto della prestazione deve perseguire obiettivi non generici o indefiniti di affiancamento e supporto, quanto piuttosto inequivocabilmente compiti funzionali al raggiungimento di risultati correlati a piani, programmi, interventi e similari;
- c. il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente;

- d. la prestazione deve risultare essere di natura temporanea e, pertanto, non solo la durata deve risultare coerente con gli obiettivi assegnati, ma anche il termine di scadenza deve essere chiaramente prefissato, non essendo consentiti incarichi generici e per un tempo indefinito;
- e. la durata, il luogo e il compenso devono essere chiaramente individuabili e deve risultare che la spesa sostenuta dall'Amministrazione deve essere commisurata al vantaggio economico da conseguire;
- f. la prestazione deve essere altamente qualificata, cosicché la collaborazione può avere ad oggetto prestazioni ordinarie. Conseguentemente l'incarico può essere affidato a coloro che hanno conseguito la laurea specialistica o la precedente laurea quadriennale ovvero a coloro che hanno conseguito una laurea triennale con successiva specializzazione "*frutto di percorsi didattici universitari completi e definiti formalmente dai rispettivi ordinamenti*".

L'Amministrazione può prescindere dal requisito della particolare e comprovata specializzazione universitaria nel caso in cui vengano stipulati contratti d'opera che debbano essere svolti da professionisti iscritti in ordini o albi professionali, o anche con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo o dei mestieri artigianali, o dell'attività informatica (art. 22, comma 2, L. 69/2009), ferma restando, comunque, la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore;

- g. il progetto non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, che possono essere individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In esito all'avvenuto accertamento delle predette condizioni, il Direttore generale, tramite il Servizio competente per le risorse umane:

- ⇒ verifica altresì la sussistenza di tutti i pre-requisiti di capacità di spesa complessivamente utilizzabile, rispetto ai limiti di legge, rientrando le spese per le collaborazioni coordinate e continuative nel più generale ambito delle spese del personale e soggiacendo, queste, ai vincoli legislativi di contenimento di cui all'art. 1, commi 557, 557bis, 557ter, della L. 296/2006;
- ⇒ conseguentemente, qualifica la tipologia di professionalità occorrente, tenuto conto dei requisiti di elevata professionalità stabiliti dalla legge;
- ⇒ determina durata, luogo, oggetto e compenso per la collaborazione, tenuto conto dei prezzi di mercato, ove esistenti, e comunque della disponibilità di bilancio sui capitoli di spesa utilizzabili per tale finalità.

### 2.2.5. INDIVIDUAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

Il Direttore generale, ad avvenuta verifica della sussistenza di tutte le condizioni e dei requisiti di cui al precedente articolo, tramite il Servizio competente l'acquisizione delle risorse umane, predispone un apposito avviso pubblico nel quale sono evidenziati i seguenti elementi essenziali:

- a. la definizione circostanziata dell'oggetto dell'incarico;
- b. la descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende perseguire;
- c. gli specifici requisiti culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione;
- d. la durata, il luogo di espletamento e le modalità di realizzazione dell'incarico medesimo, oltre alla definizione del livello di coordinazione;
- e. il compenso per la prestazione adeguatamente motivato, secondo quanto riportato al successivo punto 2.2.9., e tutte le informazioni correlate, quali la tipologia e la periodicità del pagamento, il trattamento fiscale e previdenziale da applicare, eventuali sospensioni della prestazione, eventuale disciplina dei rimborsi spese;
- f. l'indicazione della struttura di riferimento e del responsabile del procedimento;
- g. eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore fermo restando quanto disposto dall'art. 66, comma 4, del D. Lgs. 276/2003 e ss.mm.ii..

Nel medesimo avviso è individuato un termine per la presentazione delle domande, cui devono essere allegati, a pena di esclusione, i *curricula* e i relativi progetti specifici, nonché i criteri attraverso i quali avviene la comparazione.

In ogni caso per l'ammissione alla selezione per il conferimento dell'incarico occorre:

- a. essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione europea;
- b. godere dei diritti civili e politici;
- c. non essere a conoscenza dell'esistenza di procedimenti penali a proprio carico;
- d. non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione;
- e. essere in possesso del requisito della particolare e comprovata specializzazione anche universitaria strettamente correlata al contenuto della prestazione richiesta.

### 2.2.6. PROCEDURA COMPARATIVA

Il Direttore generale, con proprio atto, nomina una Commissione che procede alla valutazione delle istanze e dei *curricula* presentati.

Ad ogni singolo *curriculum* viene attribuito un punteggio che tenga conto dei seguenti elementi:

- a) laurea (triennale, specialistica, vecchio ordinamento);
- b) titoli e specializzazioni post-universitari;
- c) pubblicazioni nelle materie coerenti con l'oggetto dell'incarico;
- d) iscrizioni ad albi o ordini professionali;
- e) qualificazione professionale;

Ad ogni curriculum vitae viene attribuito un punteggio aggiuntivo in considerazione di:

- f) conoscenza di una o più lingue straniere.
- g) conoscenza dei più diffusi browser di ricerca in internet e dei più comuni pacchetti applicativi;
- h) esperienze già maturate nel settore di attività di riferimento e grado di conoscenza delle normative di settore.

Ad ogni singolo progetto viene inoltre riconosciuto un punteggio in considerazione di:

- i) qualità della metodologia che si intende adottare nello svolgimento dell'incarico;
- j) eventuali riduzioni sui tempi di realizzazione dell'attività e sul compenso;
- k) ulteriori elementi legati alla specificità dell'amministrazione.

### 2.2.7. PROCEDURA SELETTIVA

L'avviso può prevedere lo svolgimento di una prova consistente in un colloquio, ovvero unicamente la presentazione di progetti e proposte in relazione al contenuto e alle finalità della collaborazione.

Nel caso di selezione per titoli e/o colloquio, ai fini della graduatoria finale, la commissione attribuisce ai titoli e al colloquio finale un punteggio massimo rispetto al quale l'incidenza del colloquio non è in ogni caso inferiore al 50%.

I titoli da valutare dovranno essere riferiti ai titoli culturali, professionali e a esperienze professionali maturate in relazione all'attività lavorativa prestata presso soggetti pubblici e/o privati.

Nell'ipotesi di procedura selettiva per titoli e colloquio, la prova si intende superata con una votazione non inferiore ai 2/3 del punteggio massimo conseguibile.

Al termine della prova/colloquio, **la Commissione di cui al paragrafo 2.2.6. predispone la graduatoria di merito** che viene pubblicata sul sito web istituzionale della Regione Molise.

Sulla base delle risultanze della valutazione dei titoli e della graduatoria di merito, **il Direttore generale con proprio atto approva la graduatoria definitiva**, cui deve essere data pubblicità attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, **e procede alla sottoscrizione dei contratti**.

### 2.2.8. ESCLUSIONI

Non possono essere cumulati due o più incarichi presso l'Amministrazione regionale del Molise.

Nel caso in cui il collaboratore abbia due incarichi presso due differenti amministrazioni, o presso una P.A. e un privato, l'oggetto della prestazione non deve essere identico.

Non soggiacciono all'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 6, 6bis e 6quater dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001 i componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione e la materia dell'appalto di lavori o di beni o di servizi di cui al D.Lgs. 163/2006.

Sono esclusi dalle procedure comparative e dagli obblighi di pubblicità le sole prestazioni meramente occasionali che si esauriscono in una prestazione episodica che il collaboratore svolga in maniera saltuaria, anche rientranti nelle fattispecie indicate al comma 6 dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (collaborazione a giornali o riviste, utilizzazione di opere di ingegno, brevetti e invenzioni, partecipazione a convegno o seminari, attività di formazione a favore delle PP.AA., ecc...).

Non possono essere conferiti incarichi a persone che sono dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione regionale o che hanno con essa un rapporto di servizio a qualunque titolo, sia lavorativo che onorario.

### 2.2.9. DURATA DEL CONTRATTO, DETERMINAZIONE DEL COMPENSO E IMPUTAZIONE DELLA SPESA

Non è ammesso il rinnovo del contratto di collaborazione.

L'eventuale proroga dell'incarico è consentita, in via eccezionale, al solo fine del completamento del progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico.

La determinazione del compenso che deve essere stabilito in funzione della natura e dell'attività oggetto dell'incarico, della quantità e qualità dell'attività delle prestazioni, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, anche con riferimento ai valori di mercato. Deve comunque essere assicurata la proporzionalità con l'utilità conseguita dall'amministrazione.

La liquidazione del compenso avviene da parte della struttura che si avvale della prestazione, di norma, al termine della collaborazione, salvo diversa espressa pattuizione in correlazione alla conclusione di fasi dell'attività oggetto dell'incarico.

**L'imputazione della spesa trova copertura sulle disponibilità delle UPB delle strutture che segnalano il fabbisogno professionale, previa valutazione della coerenza dei finanziamenti assegnati rispetto alla specifica finalizzazione della spesa che, ove assunta a tale titolo, è considerata "spesa per il personale"**.

### 2.2.9. VERIFICA DELL'ESECUZIONE E DEL BUON ESITO DELL'INCARICO

Il dirigente che gestisce il contratto di collaborazione verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico, particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo, mediante verifica della coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi affidati.

Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del disciplinare di incarico ovvero siano del tutto insoddisfacenti, il dirigente può segnalare al Direttore generale l'esigenza di procedere alla risoluzione del contratto per inadempienza.

Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, il dirigente può chiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.

Il medesimo dirigente verifica l'assenza di oneri ulteriori, previdenziali, assicurativi e la richiesta di rimborsi spese diversi da quelli, eventualmente, già previsti e autorizzati.

#### **2.2.10. PUBBLICITÀ ED EFFICACIA**

Dell'avviso di cui all'articolo 2.2.5., secondo quanto previsto dalla legislazione vigente, si dà adeguata pubblicità tramite il sito web dell'amministrazione ed eventualmente attraverso altri mezzi di comunicazione.

Dell'esito della procedura comparativa deve essere data la medesima forma di pubblicità indicata al comma precedente.

L'efficacia dei contratti di collaborazione è subordinata agli obblighi di cui all'articolo 15, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013.

#### **2.2.11. TRASMISSIONE DEGLI ATTI DI SPESA AL CONTROLLO DELLA CORTE DEI CONTI**

Gli atti di spesa conseguenti agli incarichi di cui al presente regolamento superiori a € 5.000,00 sono trasmessi, entro 30 giorni dalla loro pubblicazione, alla Corte dei Conti – Sezione regionale di Controllo, ai fini del controllo sulla gestione ai sensi dell'art. 1, comma 173, della L. 266/2005.

#### **2.2.12 ULTERIORI PRESCRIZIONI**

In caso di attribuzione di incarico al di fuori delle condizioni previste dalle vigenti normative, il dirigente è chiamato a rispondere sia sotto il profilo del danno erariale sia sotto il profilo della responsabilità amministrativa. Ai sensi dell'art. 17, comma 26, lett b), della legge n. 102/2009, ai dirigenti responsabili di irregolarità nell'affidamento e nella gestione del lavoro autonomo non può essere erogata la retribuzione di risultato.

I lavoratori autonomi, in quanto soggetti non incardinati nella dotazione organica dell'Amministrazione regionale e dunque privi del requisito della subordinazione:

- non possono usufruire di giorni di ferie, congedo e similari;
- non possono usufruire di buoni pasto;
- non possono essere vincolati ad alcuna attestazione di presenza presso i locali della Regione Molise;
- non possono espletare attività di rappresentanza dell'Ente, né effettuare trasferte fuori sede per conto dell'Amministrazione. Hanno tuttavia diritto al rimborso delle spese sostenute nel caso in cui debbano recarsi fuori sede unicamente per motivi di completamento dell'attività di consulenza, solo qualora tale eventualità sia stata prevista e regolamentata nel contratto di collaborazione;
- non possono essere limitati nel loro potere decisionale in ordine all'esecuzione del progetto, anche se l'Amministrazione regionale può controllare le modalità di esecuzione delle attività affidate per verificare che rispondano agli obiettivi e ai tempi predefiniti nel contratto;

#### **TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ED ASSICURATIVO:**

I soggetti che hanno sottoscritto contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono iscritti, su domanda dei medesimi, alla c.d. "gestione separata" dell'INPS, che ha lo scopo principale di finanziare un fondo obbligatorio per garantire una pensione (di invalidità, di vecchiaia e superstiti) calcolata con il sistema contributivo in presenza di un carico contributivo minimo di 5 anni.

Le aliquote contributive previste per i lavoratori autonomi iscritti alla c.d. gestione separata sono di due tipi:

- la prima, destinata a tutti coloro che non risultano assicurati a forme pensionistiche obbligatorie, oltre alla gestione separata, secondo le percentuali previste dalla vigente normativa;
- la seconda, secondo le percentuali previste dalla vigente normativa, per tutti i rimanenti soggetti iscritti alla gestione separata, siano essi lavoratori già pensionati oppure già assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie.

La ripartizione dell'onere contributivo è previsto nella misura di un terzo per il collaboratore e di due terzi per il committente. È data la possibilità agli assicurati di riscattare cinque anni di collaborazioni coordinate e continuative, precedenti l'inizio dell'assicurazione. Il riscatto viene pagato in base all'aliquota contributiva vigente al momento della domanda ed è a completo carico del lavoratore.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, salva diversa previsione del contratto individuale.

In caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto che si estingue alla naturale scadenza. Il committente può, comunque, recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto stesso.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione contrattuale.

### 3. FORME FLESSIBILI DI LAVORO SUBORDINATO

#### 3.1. CARATTERISTICHE GENERALI

Le forme flessibili di lavoro subordinato (contratti di lavoro a tempo determinato) sono disciplinate dall'**art. 36 del D.Lgs. 165/2001** (rubricato "*Utilizzo di contratti di lavoro flessibile*"), già più volte oggetto di recenti interventi legislativi e novellato, da ultimo, dall'art. 49 del D.L. 112/2008, dal D.Lgs. n. 368/2001, da ultimo modificato ed integrato dalla L. n. 92/2012.

Secondo il vigente testo di legge le pubbliche amministrazioni, non già per esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, ma unicamente per esigenze temporanee ed eccezionali, possono avvalersi di forme contrattuali flessibili di utilizzazione di personale, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti e, pertanto, previo espletamento di procedure selettive pubbliche, ancorchè semplificate.

La norma conferma la non trasformabilità dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre afferma il diritto del lavoratore al risarcimento del danno in caso di eventuale utilizzo illegittimo della forma di lavoro flessibile. Le somme riconosciute ai lavoratori a tale titolo si configurano come quantificazione del danno erariale imputabile al dirigente responsabile, che ne risponde in termini di procedura di rivalsa da parte dell'Amministrazione regionale.

Le assunzioni con contratti di lavoro flessibile (in particolare: *tempo determinato e somministrazione*) devono essere adeguatamente motivate in rapporto a specifiche esigenze organizzative, sostitutive e produttive di cui all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001. Tali motivazioni possono riferirsi anche ad esigenze discendenti dall'espletamento di attività ordinarie, purchè caratterizzate dall'elemento della temporaneità.

La legge 3 agosto 2009, n. 102 ha apportato ulteriori modifiche all'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, stabilendo al comma 3 che "*Al fine di combattere abusi nell'utilizzo delle forme di lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, le Amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascuna anno, ai Nuclei di valutazione e ai Servizi di controllo interno di cui al D.Lgs. 30/7/99, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato*".

#### 3.2. CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il lavoro a tempo determinato, disciplinato anche dal D.Lgs. 368/2001 (modificato ed integrato dalla c.d. riforma Fornero), è un contratto di lavoro subordinato a cui è stato apposto un termine, cioè una data certa di cessazione del rapporto.

Il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere stipulato in forma scritta e deve essere di durata determinata o comunque determinabile. In ogni caso, non può superare il termine massimo di 3 anni (36 mesi). Il contratto di durata inferiore ai 3 anni può essere prorogato, purché il cumulo dei vari periodi di inferiore durata non ecceda i 36 mesi. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Sono, dunque, esclusi dal limite di durata complessiva dei 36 mesi i contratti a termine che si riferiscono a mansioni non equivalenti tra loro e oggetto di distinti rapporti contrattuali.

Sono altresì esclusi da tale limite temporale i contratti previsti da leggi speciali (es.: legge regionale n. 15/2009).

Il trattamento economico e normativo, a parità di mansioni svolte, non può essere meno favorevole rispetto a quello riconosciuto al lavoratore di pari livello con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il lavoratore a

tempo determinato gode, in maniera proporzionale alla durata del contratto, degli stessi diritti spettanti al lavoratore a tempo indeterminato per quanto riguarda le ferie, la tredicesima mensilità, il trattamento di fine servizio e ogni altro trattamento previsto.

Il contratto a termine può essere stipulato sia a tempo pieno che a tempo parziale, in relazione alle esigenze delle amministrazioni, alle disponibilità di bilancio e alla capienza delle dotazioni organiche.

Fatti salvi i casi previsti da leggi speciali, ovvero da provvedimenti a contenuto normativo emanati per la gestione di situazioni emergenziali, **la competenza all'attivazione delle iniziative occupazionali di cui al presente paragrafo spetta alla struttura regionale competente per il reclutamento del personale.**

La concreta attivazione delle iniziative deve essere preceduta dalla rilevazione dei fabbisogni e dalla elaborazione di apposita pianificazione delle assunzioni, ad intervenuta verifica dell'esistenza di posti liberi e disponibili nelle relative dotazioni organiche, fatti salvi i casi previsti dalla vigente legislazione in materia, nonché, in ogni caso, della necessaria e presupposta copertura finanziaria.

Ad eccezione delle eventuali procedure in deroga previste da normative speciali, l'Amministrazione regionale emana appositi avvisi di selezione pubblica, anche per soli titoli, finalizzati alla formazione di graduatorie di idonei, relative alle categorie/profili professionali cui si riferiscono i posti a tempo determinato che si intendono coprire.

La validità delle graduatorie, decorrente dalla data della loro approvazione, è stabilita dalla legge.

### **3.3. CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Il contratto di somministrazione di lavoro intercorre fra l'Amministrazione utilizzatrice dei lavoratori e l'agenzia di somministrazione. L'elemento tipico del contratto di lavoro è costituito dalla dissociazione dei poteri del datore di lavoro, rappresentato dall'Agenzia di somministrazione e non dall'Amministrazione utilizzatrice. L'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 stabilisce che *"Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore"*.

I lavoratori somministrati, secondo l'art. 22, comma 5, del citato decreto legislativo, non devono essere computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, ad eccezione di quelle relative alle materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

La spesa sostenuta per i contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557 bis, costituiscono spese di personale unitamente a quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

L'Amministrazione può ricorrere al personale somministrato, secondo la vigente disciplina e, tra gli altri casi, anche:

- per far fronte ad esigenze eccezionali (ad es. situazioni di emergenza) o straordinarie (ad es. situazioni a carattere non continuativo nelle quali si prevedono punte di attività) non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal D. Lgs. n. 165/2001;
- per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
- per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo esclusivamente al personale in servizio.

L'Amministrazione regionale provvede alla tempestiva e preventiva informazione ai soggetti sindacali, relativamente ai motivi, al numero, al contenuto, anche economico, alla durata e ai relativi costi dei contratti di lavoro temporaneo che intende attivare. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza, l'Amministrazione



fornisce l'informazione in via successiva, e comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura.

Per la fornitura di lavoratori somministrati, **l'Amministrazione, attraverso le strutture competenti per il personale, individua l'agenzia cui far riferimento**, attraverso l'emanazione di un bando di gara, riservato esclusivamente agli istituti abilitati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il limite del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

Per quanto concerne il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori somministrati, il successivo art. 23, comma 1, del citato decreto legislativo stabilisce che ad essi compete un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'ente utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

L'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 esclude la possibilità "di ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali"; il CCNL per il comparto regioni- autonomie locali sottoscritto il 14 settembre 2000 esclude che la somministrazione possa riguardare i profili della categoria A.

Per gli aspetti non previsti dalla presente disciplina si rinvia alle disposizioni della legislazione vigente.

La somministrazione di lavoro è fraudolenta qualora sia posta in essere per eludere norme inderogabili di legge o del CCNL di riferimento. In tal caso l'agenzia somministratrice e l'ente utilizzatore saranno puniti con una ammenda per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

### **3.4. CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO**

Il contratto di formazione lavoro (C.F.L.) è un contratto a tempo determinato, di durata massima di 24 mesi, non rinnovabile, ma convertibile alla scadenza in un contratto di assunzione a tempo indeterminato. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, l'Amministrazione può stipulare contratti di formazione e lavoro, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia e dei CCNL, al fine di acquisire professionalità elevate (categoria D – in questo caso il periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non può essere inferiore a 130 ore complessive) o per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio, con esclusione delle professionalità ricomprese nella categoria "A" (in questo caso il periodo di formazione non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base sulla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro e alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica).

Nel caso in cui si intenda procedere alla stipula di un C.F.L., **l'Amministrazione deve predisporre un progetto formativo** in cui è necessario specificare:

- il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento per l'Amministrazione;
- la qualifica richiesta, oggetto della formazione, nonché il livello iniziale e finale;
- la durata del contratto di formazione lavoro.

Al progetto deve essere allegato l'iter formativo che indichi il percorso teorico e pratico idoneo al raggiungimento della qualifica oggetto della richiesta.

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta. L'assunzione tramite C.F.L. può essere stipulata sia a tempo pieno che a tempo parziale e prevede un periodo di prova la cui durata è stabilita dagli accordi sindacali. Il C.F.L. può essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dopo aver superato le relative selezioni previste dall'Amministrazione per quella specifica figura professionale. In questo caso il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità o da altre eventuali indennità connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL del 1/4/1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.





**SCHEMA DI CONTRATTO**

**PER AFFIDAMENTO DI**

**INCARICO DI LAVORO AUTONOMO**



## REGIONE MOLISE

NUMERO IDENTIFICATIVO DEL CONTRATTO \_\_\_\_\_  
DEL \_\_\_\_\_

### CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

L'anno \_\_\_\_\_, il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_, in Campobasso, presso la sede della Direzione generale, sita in via \_\_\_\_\_ con la presente scrittura privata redatta in duplice originale, da valere ad ogni effetto di legge tra:

la Regione Molise (C.F.: 00169440708), qui di seguito denominata "committente", in persona del Direttore p.t. della Direzione generale della Giunta regionale, dott. \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, domiciliato per la carica presso la sede dell'Ente, il quale interviene al presente atto per la sua espressa qualifica ai sensi del L.R. n. 10/2010 e ss.mm.ii.;

e  
il dott. \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_, il \_\_\_\_\_ e residente in \_\_\_\_\_, codice fiscale \_\_\_\_\_, di seguito indicato con il termine "collaboratore";

#### PREMESSO che

- con deliberazione di Giunta regionale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, l'Esecutivo regionale ha approvato la direttiva in merito all'utilizzo delle forme di lavoro autonomo e delle forme di lavoro flessibile;
- con deliberazione di Giunta regionale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ l'Esecutivo regionale ha autorizzato la stipula di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con il dott. \_\_\_\_\_ per un periodo di mesi \_\_\_\_\_, per la realizzazione della seguente attività: \_\_\_\_\_;
- con il medesimo provvedimento è stato dato mandato al Direttore generale della Direzione generale della Giunta regionale per la sottoscrizione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, in favore del dott. \_\_\_\_\_, con un compenso definito nella misura di € \_\_\_\_\_ lordi, oltre gli oneri previdenziali e tributari a carico dell'Amministrazione pari a € \_\_\_\_\_ per una spesa complessiva di € \_\_\_\_\_;
- il dott. \_\_\_\_\_ si è reso disponibile a stipulare il predetto contratto per lo svolgimento delle attività successivamente elencate;
- le parti sono concordi nello stipulare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, avente ad oggetto una prestazione d'opera sottoposta alla disciplina delle norme di cui al Titolo III del Libro V del Codice Civile;



**si conviene e si stipula il presente contratto di collaborazione coordinata e continuativa:**

**Art. 1  
Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.

**Art. 2  
Oggetto dell'incarico**

La Regione Molise conferisce al dott. \_\_\_\_\_, che accetta, l'incarico di collaborazione coordinata e continuativa, avente ad oggetto l'espletamento delle seguenti attività connesse a \_\_\_\_\_ e, in particolare:

- a) \_\_\_\_\_;
- b) \_\_\_\_\_;
- c) \_\_\_\_\_.

Dette attività dovranno essere prestate nel rispetto delle indicazioni formulate dal Responsabile del Servizio \_\_\_\_\_.

La durata dell'incarico conferito con il presente contratto è di mesi \_\_\_\_ decorrenti dal \_\_\_\_\_ e con scadenza al \_\_\_\_\_.

La presenza del collaboratore presso le strutture regionali di riferimento è stabilita in accordo con il responsabile della struttura medesima, in ragione della effettiva necessità di coordinamento.

**Art. 3  
Modalità di svolgimento della prestazione**

La prestazione resa dal collaboratore, come individuata dal precedente articolo 2, verrà espletata in piena autonomia, senza vincolo di subordinazione gerarchico - disciplinare, con il solo limite del raggiungimento degli obiettivi di cui in premessa.

Il collaboratore si rimetterà alle indicazioni impartite dal dirigente di riferimento, designato dal competente Direttore generale nella persona del dirigente responsabile del Servizio \_\_\_\_\_ per l'armonizzazione funzionale e per le necessità di coordinamento delle attività svolte con quelle del servizio medesimo.

Il committente metterà a disposizione del collaboratore gli strumenti eventualmente necessari per l'espletamento dell'incarico. Il collaboratore svolgerà la prestazione in totale autonomia organizzativa ed operativa negli orari e nei tempi che andrà a concordare con il Dirigente di riferimento.

La prestazione di cui al presente contratto non si configura in alcun caso quale rapporto di lavoro subordinato ed ha natura di lavoro autonomo, secondo le vigenti disposizioni normative. Il collaboratore, in quanto soggetto non incardinato nella dotazione organica dell'Amministrazione regionale e, dunque, privo del requisito della subordinazione:

- 1) non può usufruire di giorni di ferie, congedo e similari;
- 2) non può usufruire di buoni pasto;
- 3) non può essere vincolato ad alcuna attestazione di presenza presso i locali della Regione Molise;
- 4) non può espletare attività di rappresentanza dell'Ente, né effettuare trasferte fuori sede per conto dell'Amministrazione. Ha tuttavia diritto al rimborso delle spese sostenute nel caso in cui debba recarsi fuori sede unicamente per motivi di completamento dell'attività professionale;

Il collaboratore si impegna a non diffondere o divulgare alcuna informazione acquisita nello svolgimento del proprio incarico, ovvero ogni dato di cui verrà in possesso in ragione del medesimo.

Il collaboratore potrà intrattenere altri rapporti di collaborazione professionale in forma autonoma o alle dipendenze di soggetti pubblici e privati, che non contrastino con le attività prestate in favore del soggetto committente e con gli obblighi di segretezza e riservatezza.



#### **Art. 4 Remunerazione ed indennità**

Il compenso dell'attività prevista viene convenuto in € \_\_\_\_\_ annui lordi, oltre gli oneri previdenziali e tributari a carico dell'Amministrazione pari a € \_\_\_\_\_ per una spesa complessiva di € \_\_\_\_\_.

La corresponsione del compenso spettante al collaboratore avverrà mediante l'erogazione di acconti mensili, che saranno messi in pagamento entro il mese successivo a quello in cui è stata prestata l'attività oggetto della collaborazione.

Le spese di viaggio, vitto, alloggio relative a prestazioni effettuate dal collaboratore fuori dal territorio comunale in cui ricade la propria sede di lavoro, saranno rimborsate se idoneamente documentate e, comunque, se preventivamente autorizzate dal Responsabile del servizio di assegnazione, in quanto rispettose della normativa vigente.

#### **Art. 5 Obblighi del committente**

Il committente si obbliga al pagamento delle somme costituenti l'ammontare complessivo lordo del compenso per le prestazioni rese dal collaboratore, nonché all'effettuazione delle ritenute ai fini IRPEF, delle detrazioni per carichi familiari, delle ritenute previdenziali e delle ritenute assicurative contro gli infortuni per la quota a carico del collaboratore, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia.

Il committente si impegna altresì ad effettuare il versamento dell'IRAP, il versamento dei contributi anche per la quota spettante al collaboratore e dei premi di assicurazione dovuti all'INAIL.

#### **Art. 6 Cause di sospensione della prestazione**

Ove si verificano eventi che comportano l'impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione, quali malattia, infortunio e maternità, il rapporto di collaborazione non si intenderà estinto, ma resterà sospeso senza erogazione del corrispettivo:

- a) in caso di infortunio, verificatosi in occasione dell'espletamento dell'attività, fino a guarigione clinica e comunque non oltre la scadenza del contratto;
- b) nel caso di altre forme di malattia, per un periodo massimo pari ad un sesto della durata stabilita dal contratto. Il committente può, comunque, recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto stesso;
- c) in caso di maternità, per un periodo complessivo di 5 mesi, compreso tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi la data effettiva del parto, ovvero tra 1 mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi la data effettiva. In tal caso la durata del rapporto è prorogata, compatibilmente con l'attività oggetto del contratto, per un periodo pari alla sospensione, che comunque non può superare i 180 giorni, e secondo le disposizioni di legge vigenti.

Il collaboratore è tenuto a comunicare al committente tempestivamente l'impossibilità di eseguire la prestazione, ricorrendo una o più fattispecie sopra elencate, al fine di permettere al committente stesso di intervenire con soluzioni alternative e a presentare la relativa documentazione sanitaria.

Eventuali partecipazioni del collaboratore ad attività formative e di aggiornamento, anche connesse alle prestazioni professionali svolte in esecuzione del presente contratto, non danno diritto ad alcun rimborso per le spese sostenute per la partecipazione.



**Art. 7**  
**Risoluzione contrattuale**

Il presente contratto si intende risolto automaticamente alla scadenza.

Il collaboratore può recedere anticipatamente dall'incarico conferitogli con il presente contratto, con preavviso di almeno trenta giorni a mezzo di lettera raccomandata A/R.

Il soggetto committente può risolvere il presente contratto a seguito di inadempienze gravi e ripetute del collaboratore con preavviso motivato di almeno trenta giorni a mezzo di lettera raccomandata A/R.

In caso di inadempienze o comportamenti del collaboratori talmente gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto, avrà luogo la risoluzione di diritto del presente contratto.

**Art. 8**  
**Utilizzazione dei risultati**

Il committente potrà liberamente utilizzare le relazioni e/o risultati derivanti dall'attività oggetto del presente contratto, fermo restando che è escluso l'utilizzo del nome del collaboratore per scopi pubblicitari. Il collaboratore non potrà farne in tutto o in parte, oggetto di pubblicazione senza la preventiva autorizzazione scritta del committente.

**Art. 9**  
**Trattamento dei dati personali**

I dati personali forniti dal collaboratore per le prestazioni rese in esecuzione del presente contratto vengono trattati dal committente esclusivamente per le finalità del contratto e, comunque, nel rispetto del D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il titolare del trattamento è la Regione Molise; il responsabile del trattamento è il dirigente responsabile del Servizio \_\_\_\_\_.

Il trattamento avverrà in formato elettronico e/o cartaceo.

**Art. 10**  
**Controversie**

Per ogni controversia che dovesse insorgere in relazione all'esecuzione del presente contratto sarà competente il foro di Campobasso.

**Art. 11**  
**Registrazione e spese contrattuali**

Il presente contratto è soggetto a registrazione in caso d'uso, a cura e spese della parte interessata, con l'applicazione dell'imposta in misura fissa ai sensi dell'art. 10 della tariffa parte II del TUIR approvato con DPR n. 131/1986 ed è esente da bollo a norma dell'art. 25 della tabella allegato B del DPR n. 642/1972.



**Art. 12**  
**Norme di rinvio**

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si applicano le vigenti norme civili e fiscali, in quanto compatibili con lo stesso. Il presente contratto, redatto in duplice originale, e composto di n. \_\_\_\_\_ facciate che, previa lettura ed approvazione, è sottoscritto come segue.

**PER LA REGIONE MOLISE**  
**Il Direttore generale della Giunta regionale**

**Il Collaboratore**

\_\_\_\_\_

dott. \_\_\_\_\_

Il sottoscritto collaboratore dott. \_\_\_\_\_ ai sensi e per gli effetti dell'art. 1341 del C.C., dichiara di conoscere ed accettare pienamente le condizioni di cui al presente contratto, condizioni lette, confermate e sottoscritte.

Il collaboratore

\_\_\_\_\_

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come appresso:

IL SEGRETARIO  
F.to Mogavero

IL PRESIDENTE  
F.to Paolo di LAURA FRATTURA

---

Per copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo.

Campobasso, li 12 giugno 2013



IL DIRETTORE REGGENTE  
Mariolga MOGAVERO

*Mariolga Mogavero*

---

---

Per copia conforme all'originale, in carta semplice per uso amministrativo.

Visto: IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO

Campobasso, li \_\_\_\_\_