

scheda di dettaglio parere

visualizza i dati del parere >

Estremi nota parere

Protocollo 357943
Data 14/05/2025

Estremi quesito

Anno 2025
trimestre 2

Ambito Uffici e personale

Materia Personale

Oggetto Durata massima dei contratti stipulati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 (scavalco d'eccezione).

Massima

Si è dell'avviso che allo scavalco d'eccezione non siano applicabili i termini di durata massima stabiliti per il contratto a tempo determinato, dei quali non si riscontra la compatibilità, considerato che la finalità perseguita dalla disciplina di detta tipologia contrattuale è quella di evitare la formazione di precariato nelle pubbliche amministrazioni. L'istituto previsto dall'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 si riferisce invece a lavoratori già dipendenti e quindi a soggetti già incardinati nell'amministrazione che rilascia l'autorizzazione, configurandosi quale deroga al regime di esclusività e non cumulabilità degli impieghi.

Funzionario istruttore

MARIA ELIANTO

maria.elianto@regione.fvg.it

Parere espresso da Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica

Testo completo del parere La Comunità chiede un parere relativo all'istituto dello scavalco d'eccezione. Nello specifico desidera sapere se ai contratti a tempo determinato e parziale, stipulati ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, siano applicabili i termini di durata massima stabiliti per il rapporto di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 19 del d.lgs. 81/2015[1], ai sensi dell'art. 7 del CCRL 25 luglio 2001.

Com'è noto, il comma 557 dell'art. 1 della L. 311/2004 prevede che i comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

Un tanto risulta possibile per un massimo di 12 ore settimanali, ulteriori alle 36 ordinarie (quindi fino al raggiungimento delle 48 ore settimanali, limite massimo previsto dal d.lgs. 66/2003[2]).

Il Consiglio di Stato, con parere n. 3764/2013, recepito in toto dal Ministero dell'Interno con circolare n. 2 del 26 maggio 2014[3], mette in evidenza l'aspetto derogatorio che lo scavalco d'eccezione ha rispetto al principio dell'unicità del rapporto di lavoro e del divieto di cumulo degli impieghi cui sono soggetti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, compresi i dipendenti degli enti locali con regime di rapporto a tempo pieno, principio espresso dall'art. 53 del d.lgs. 165/01.

Inoltre, si richiama l'attenzione sulla finalità perseguita dall'istituto, il quale è diretto a far fronte a peculiari problematiche di tipo organizzativo scaturenti dall'esiguità degli organici e dalle ridotte disponibilità finanziarie degli Enti.

Tale "formula organizzativa[4]", è infatti volta a favorire l'assegnazione temporanea di dipendenti pubblici in regime di lavoro subordinato presso Enti pubblici diversi dall'Amministrazione di appartenenza. Con riferimento alla finalità perseguita, la Corte dei Conti[5] evidenzia quanto segue: "Ciò che rileva e che deve costantemente rappresentare il faro dell'azione amministrativa è il necessario rispetto dell'art. 97 della Costituzione: deve essere sempre perseguito e assicurato il buon andamento e l'imparzialità della amministrazione. È dunque questa la valutazione, che non può che essere discrezionale e oggettiva, che l'Ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno deve effettuare prima di concedere l'autorizzazione al proprio personale dipendente. E può e deve farlo solo se l'utilizzazione presso altri enti locali non arrechi pregiudizio al corretto svolgimento della propria attività amministrativa, non interferisca con i propri compiti istituzionali e non leda la propria funzionalità, né intacchi la tempestività di azione."

Premesso quanto sopra, si rileva che lo scavalco d'eccezione costituisce un unicum nel suo genere[6]. Atteso che detto scavalco, qualora stipulato nella forma di rapporto di lavoro subordinato, si configura come un contratto a tempo determinato e parziale[7], si osserva che, secondo l'orientamento giurisprudenziale, allo stesso risultano applicabili gli istituti della contrattazione collettiva previsti per tali tipologie di rapporto[8], in quanto compatibili[9].

Con riferimento alla durata massima dell'utilizzo di un dipendente mediante scavalco d'eccezione, si evidenzia che l'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, nella sua generica formulazione, non prevede alcun limite temporale.

Al riguardo, si è dell'avviso che all'istituto in oggetto non siano applicabili i termini di durata massima stabiliti per il contratto a tempo determinato, di cui non si riscontra la compatibilità, considerato che la finalità perseguita dalla disciplina di detta tipologia contrattuale è quella di evitare la formazione di precariato nelle pubbliche amministrazioni, mentre il comma 557 si riferisce a lavoratori già dipendenti e quindi a soggetti già incardinati nell'amministrazione che rilascia l'autorizzazione, configurandosi, come sopra detto, quale deroga al regime di esclusività e non cumulabilità degli

impieghi.

[1] Decreto legislativo 15.06.2015, n. 81, recante “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”. Art. 19, commi: “1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. [...] 5 bis. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, [...] ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.”. Il testo precedente le modifiche apportate dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 prevede, al comma 1, che “Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.”.

[2] D.Lgs. 8.04.2003, n. 66, recante “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”.

[3] Si veda altresì la circolare del Ministero dell'interno n. 2 del 21.10.2005 che recepisce in toto il parere del Consiglio di Stato n. 2141 del 21.05.2005.

[4] Così viene qualificato lo scavalco d'eccedenza dalle sezioni regionali della Corte dei Conti.

[5] Si cfr. Corte dei Conti Puglia, Sez. contr., deliberazione n. 80/2022/PAR del 3.05.2022.

[6] Si veda la pronuncia citata in nota 5.

[7] In quanto nasce per soddisfare esigenze di carattere temporaneo e contingente, oltre a dover rispettare il limite massimo delle 48 ore settimanali previsto dal d.lgs. 66/2003.

[8] Cfr. Corte dei Conti Sardegna, sez. controllo, deliberazione del 20.05.2024, n. 41, che richiama, tra le altre, la deliberazione n. 149/2023/PAR della Sezione Regionale di Controllo per la Puglia.

[9] Cfr. Consiglio di Stato, parere 3764 dell'11.12.2013, e parere n. 2141 del 21.05.2005, con riferimento agli istituti contrattuali relativi al rapporto a tempo parziale.

Per avere copia o maggiori informazioni scrivere a:

consulenza.aall@regione.fvg.it

Le richieste di parere possono provenire esclusivamente da Enti locali del Friuli Venezia Giulia e devono essere formulate da amministratori, segretari, dirigenti o responsabili P.O.

Indietro >