

I lavoratori LSU, contrattualizzati a tempo determinato, ai sensi della legge n.147/2013 e del decreto Ministero del Lavoro del 1712/2014, ed impiegati nei servizi dell'ente, possono partecipare alla distribuzione del fondo di produttività previsto per il 2015 nella stessa misura del 2014?

Relativamente alla particolare problematica esposta, per quanto di competenza, la scrivente Agenzia non può che limitarsi a richiamare alcune indicazioni già fornite in proposito in precedenti orientamenti applicativi, che possono così riassumersi:

a) dalla vostra nota sembra doversi evincere che viene in considerazione la situazione di ex lavoratori socialmente utili stabilizzati a termine e, quindi, attualmente titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato con il vostro ente;

b) se tale è la condizione lavorativa dei dipendenti di cui si tratta, si ricorda che, in base alle generali previsioni dell'art.6 del D.Lgs.n.368/2001 ("principio di non discriminazione") e a quelle specifiche dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000, al personale assunto con contratto a termine si applica lo stesso trattamento normativo ed economico previsto per il restante personale a tempo indeterminato, purché compatibile con la particolare natura del rapporto a termine; è evidente che, relativamente al trattamento economico, non sussistono apprezzabili motivazioni, connesse alle caratteristiche del contratto a termine, idonee a giustificare una eventuale deroga al principio generale di "non discriminazione";

c) la garanzia economica a favore dei lavoratori con contratto a termine riguarda non solo il trattamento stipendiale, ma anche tutte le altre voci del trattamento accessorio; pertanto, questi beneficiano sia dei compensi legati alla durata ed alle caratteristiche della prestazione lavorativa (ad. es. straordinario, turno, ecc.) sia di quelli correlati alle specifiche condizioni o modalità di esecuzione della stessa (indennità di rischio, di disagio, maneggio valori, ecc.), nel rispetto delle medesime regole valevoli per la generalità dei lavoratori a tempo indeterminato, come stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella integrativa; ugualmente, non vi sono motivi e ragioni giuridiche che possono giustificare, senza violare il principio di non discriminazione, l'esclusione di questa categoria di personale, e per il solo fatto di essere titolari di un contratto a termine, dai sistemi di produttività adottati dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, ove questi riguardino la generalità degli altri dipendenti a tempo indeterminato;

d) la circostanza che possano beneficiare dei medesimi trattamenti economici accessori già fruiti in passato non vuol dire che debba essere anche necessariamente garantita la identica misura di quelli già erogati in passato; la quantificazione dei compensi e le modalità di erogazione degli stessi, infatti, non possono che dipendere dalle autonome valutazioni delle parti in sede negoziale decentrata.