



**Ministero del Lavoro, della  
Salute e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Roma, 15 maggio 2009*

*All' Università degli studi di Padova  
Via 8 Febbraio 1848, 2  
35122 Padova*

Prot. 25/I/0007177

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 4, D.M. 12 Luglio 2007 – obbligo di proroga del rapporto di lavoro con lavoratrici a progetto e categorie assimilate in caso di maternità.

L'Università degli Studi di Padova ha avanzato istanza di interpello per avere chiarimenti in merito alla sospensione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa per maternità, paternità, adozione o affidamento ed il connesso diritto alla proroga del rapporto. In particolare si chiede se per l'Ateneo sussista o meno una obbligatorietà di proroga – prevista in 180 gg. dal D.M. 12 luglio 2007 – anche nella ipotesi in cui venga meno l'utilità della prestazione resa dal collaboratore. L'Università evidenzia infatti che la previsione di una facoltà di proroga del contratto, anziché di un obbligo in tal senso, *“risponde alla considerazione che il tipo di contratto in esame è per sua natura finalizzato a rispondere ad un'esigenza dell'Ateneo circoscritta nel tempo e pertanto può essere soddisfatta dal collaboratore solo se la prestazione viene resa entro un determinato termine”*.

Sempre secondo l'Ateneo detto termine costituisce un elemento imprescindibile per il conferimento dell'incarico: una prestazione resa oltre tali limiti temporali potrebbe non rispondere più ad un interesse, anche giuridicamente rilevante, del committente che però sarebbe tenuto ad erogare un corrispettivo per una prestazione non più utile, come nel caso di un'attività di docenza conferita per un determinato anno accademico oppure di un'attività di ricerca avviata per realizzare un progetto che trova non solo nell'oggetto specifico, ma anche nella durata la sua ragion d'essere.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Sebbene il D.Lgs. n. 276/2003, in cui è contenuta la disciplina del c.d. lavoro a progetto, *“non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale”* – rispetto al quale si applicano le limitazioni di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, da ultimo modificato dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) – va sottolineato che la Funzione Pubblica, già con circ. n. 4/2004, aveva inteso evidenziare lo stretto collegamento che le collaborazioni coordinate e

continuative devono comunque avere con il raggiungimento di specifici obiettivi, anche a livello “programmatorio”. La predetta circolare evidenzia infatti che *“le pubbliche amministrazioni sono profondamente orientate da logiche programmatiche, finalizzate al controllo delle attività ed alla valutazione dei risultati, pertanto l’utilizzo delle collaborazioni esterne dovrebbe già naturalmente inserirsi nell’ambito di attività oggetto dell’indirizzo politico-amministrativo che trovano logica attuazione attraverso la definizione di obiettivi strategici ed obiettivi operativi. Pertanto, anche alla luce dei principi contenuti nel decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, in materia di controllo, la motivazione che sottende l’attivazione della collaborazione dovrebbe far riferimento a programmi, progetti o fasi di essi”*.

Tale considerazione porta a sostenere che, laddove venga meno il progetto o programma sotteso al rapporto di collaborazione instaurato – oggettivamente individuabile sulla base del contratto – il rapporto stesso possa ritenersi esaurito ferme restando, evidentemente, le tutele previste in capo al lavoratore dal citato D.M. 12 luglio 2007.

Va infatti evidenziato che se in taluni casi la sospensione del rapporto per gravidanza potrebbe essere ininfluenza e, quindi, non in grado di compromettere il risultato collegato al progetto o al programma in altri, invece, potrebbe effettivamente far venir meno la finalità stessa del rapporto intercorrente tra le parti, non rendendo possibile il raggiungimento dello scopo prefissato.

Analoghe considerazioni sono peraltro contenute nella più recente circolare n. 2/2008 della Funzione pubblica, laddove si precisa che la collaborazione *“non può ritenersi prorogabile se non limitatamente al completamento di un’attività avviata, in quanto la sua durata è predeterminata in relazione allo specifico aspetto o fase dell’attività”*. Del resto, il profilo della utilità della proroga, come evidenziato dalla stessa circolare, incide inevitabilmente anche sul versante delle connesse responsabilità del dirigente, tenuto conto della giurisprudenza della Corte dei Conti che ha escluso la colpa lieve nel valutare l’attribuzione di incarichi in assenza dei presupposti di legge.

In conclusione, in considerazione di quanto sopra argomentato, se l’assenza per gravidanza incide negativamente nella realizzazione del progetto di lavoro, può considerarsi in linea con la *ratio* del contratto e con il principio di corrispettività dello stesso non corrispondere in tutto o in parte il compenso concordato ferme restando, come già evidenziato, le tutele di carattere indennitario previste dal D.M. del 2007.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

LN/DP