



CROCE ROSSA ITALIANA

COMITATO CENTRALE

Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione (DIPRUO)

Servizio 5° - Programmazione Assunzioni e Reclutamento

17/12/2009

Circolare n. 27/2009

Prot. n° CRI/CC/0089935

AI COMITATI REGIONALI della Croce Rossa Italiana

Loro sedi

*che cureranno la diramazione in copia ai
Comitati Provinciali e Locali insistenti sul
proprio territorio, della quale forniranno, allo
scrivente, formale conferma.*

AI COMITATI PROVINCIALI CRI di Trento e Bolzano

E p.c. Al Commissario Straordinario CRI

Sede

E p.c. Al Direttore Generale CRI

Sede

Ai Capi dei Dipartimento CRI

Sede

Ai Direttori dei Servizi CRI

Sede

Al Collegio Unico dei Revisori dei Conti

Sede

Al Magistrato Unico della Corte dei Conti CRI

Sede

Alle Organizzazioni Sindacali

Loro Sedi

OGGETTO: Proroga dei contratti a tempo determinato presso la Croce Rossa Italiana, anno 2010.

1. Premessa

La presente circolare si pone lo scopo di affrontare e chiarire alcune problematiche poste dai Comitati CRI, che sono di ordine procedurale, ma anche di metodo e di modalità di attuazione della normativa vigente, concernenti il complesso fenomeno del precariato esistente oggi in Croce Rossa, in una particolare fase in cui in molti dei predetti Comitati si sta procedendo al rinnovo delle Convenzioni con gli enti del Servizio Sanitario Nazionale ed alla contestuale proroga dei contratti a tempo determinato in essere.

Si è ritenuto necessario emanare la presente Circolare anche per fornire chiarimenti utili a prevenire e fronteggiare il contenzioso insorto sull'argomento, imputabile sia alla grande complessità che la questione precariato ha assunto presso la CRI, stante le molteplici difficoltà che i Comitati incontrano nella gestione e nel continuo monitoraggio del fenomeno, sia la non sempre corretta applicazione da parte dei medesimi Comitati, della normativa vigente e delle direttive sull'argomento che questo Dipartimento ha emanato.

Come è noto, da diversi mesi opera presso il Comitato centrale CRI un tavolo tecnico concernente le problematiche del precariato CRI, richiesto dalle Organizzazioni Sindacali ma fortemente voluto anche dal Commissario straordinario CRI e dal Direttore generale, quale importante momento di confronto e di discussione tra i diversi livelli di responsabilità dell'amministrazione CRI e le stesse OO.SS., al fine di affrontare e risolvere tutte le situazioni di conflitto che a livello locale non si riesce a superare.

L'Amministrazione, inoltre, sta procedendo ad aggiornare la situazione del personale in servizio a tempo determinato alla data del 1^a gennaio 2010.

La presente Circolare, pertanto, è anche finalizzata a sollecitare l'acquisizione dei necessari dati aggiornati da parte dei Comitati in indirizzo.

1. Il quadro normativo di riferimento.

La normativa applicabile in materia di proroghe dei rapporti di lavoro a tempo attivati presso la CRI, è costituita dall'articolo 2, comma 366, della legge n. 244/2007 (Finanziaria 2008) e dall'articolo 28 della legge n. 69/2009.

Il citato articolo 2, comma 366, ha previsto che, al fine di assicurare l'espletamento delle attività che l'Associazione italiana della Croce rossa svolge in regime convenzionale nel settore dei servizi sociali e socio-sanitari, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati sulla base delle convenzioni sono confermati per

la durata delle convenzioni medesime. Alla copertura dell'onere relativo la associazione italiana della Croce Rossa provvede nell'ambito delle risorse finanziarie previste dalle convenzioni e in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 28 della L. n. 69/2009 ribadisce che la Croce Rossa può prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 2, comma 366, della legge n. 244/2007 a valere fino alla scadenza delle convenzioni stipulate con gli enti del Servizio Sanitario Nazionale, al fine di assicurare l'espletamento e la prosecuzione delle attività, in regime convenzionale, nel settore dei servizi sociali e socio-sanitari nonché per la gestione dei servizi di emergenza sanitaria.

Detta disciplina si caratterizza per la sua specialità ed *“atemporalità”* rispetto alla normativa concernente la medesima materia applicabile alle altre pubbliche amministrazioni. Infatti, l'esistenza e la durata di detti contratti trovano la loro giustificazione e legittimazione nell'esistenza e nella durata di una specifica convenzione stipulata tra l'Associazione CRI e gli enti del S.S.N. che ne costituisce anche l'unica ed esclusiva fonte di copertura finanziaria, da cui non devono derivare costi a carico dei bilanci dei singoli Comitati CRI. Pertanto, dette Convenzioni per poter assicurare la copertura di tutti gli oneri finanziari che è necessario sostenere per garantire i servizi previsti, devono risultare in avanzo o almeno in pareggio.

I Comitati CRI, una volta affrontate e risolte tutte le problematiche legate al rispetto dei citati vincoli finanziari, sono autorizzati dalla citata normativa a prorogare i rapporti a tempo determinato fino alla scadenza delle medesime convenzioni.

A tal fine, nel provvedimento di autorizzazione alla proroga, nonché nel medesimo contratto di proroga, dovranno essere citate sia la suindicata normativa di riferimento che l'attestazione che le nuove Convenzioni o quelle rinnovate permettono di assicurare la copertura di tutte le spese derivanti dall'espletamento e dalla prosecuzione delle attività previste dalle medesime.

2. La proroga dei contratti a tempo determinato.

La normativa vigente in materia di rapporti a tempo determinato stabilisce la regola secondo cui detto istituto deve riferirsi unicamente *“alla stessa attività lavorativa”*, espressione che la dottrina e la giurisprudenza sono giunte ad intendere come riguardante non soltanto le mansioni svolte dal lavoratore assunto a termine, ma soprattutto la causa originaria, e cioè l'esigenza che ha determinato la stipulazione del contratto. In assenza di diversa indicazione normativa, dunque, parrebbe opportuno attenersi all'orientamento oggi prevalente e ritenere che le ragioni poste a fondamento del contratto debbano permanere anche nella proroga.

Dunque, in occasione della proroga di un contratto a tempo determinato, la proroga è ammessa esclusivamente con riferimento alla medesima attività lavorativa, e cioè al medesimo tipo di esigenza posta a fondamento della stipulazione dell'originario contratto a termine, e quindi, indirettamente anche con riferimento alla identità delle mansioni che il lavoratore ha svolto nell'ambito di tale contratto a termine.

Ciò posto, occorre richiamare l'attenzione dei direttori dei Comitati regionali CRI e dei responsabili dei Comitati provinciali e locali sull'importanza di valutare quanto di seguito riportato.

Nella stipula di un atto di proroga è necessario porre in evidenza le ragioni giustificative poste alla base della proroga medesima avendo cura di specificare convenientemente se queste siano da ricondursi a esigenze di natura convenzionale o meno.

I Comitati in indirizzo, pertanto, nella redazione dell'atto di proroga dovranno esplicitare compiutamente il citato aspetto al fine di dare giusto rilievo alle ragioni poste alla base del prosieguo del contratto con espresso riferimento alla convenzione per la quale la prestazione si rende ancora necessaria ovvero a ragioni diverse.

E' necessario, inoltre, che siano valutate adeguatamente la possibilità di procedere alla proroga di contratti di lavoro stipulati con personale interessato dai provvedimenti penali o disciplinari ovvero da misure cautelari di sospensione dal servizio previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non Economici attualmente, e anche alla luce del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nonché delle Circolari n. 7/09 e 9/09 del dipartimento della funzione pubblica nonché della Circolare n. 25 del 9 dicembre 2009 di questo Dipartimento.

In secondo luogo, occorrerà porre l'attenzione su quanto previsto dall'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale non dirigente della Croce Rossa Italiana anni 2006-2009 sottoscritto in data 19 febbraio 2009 e certificato dai Ministeri vigilanti.

In particolare il punto 1 del citato articolo 12 prevede che *"il profilo professionale socio-sanitario collocato nell'area B: "assistente socio-sanitario, operatore socio-sanitario, autista-soccorritore" è una professionalità che opera in campo socio-sanitario e svolge attività nelle strutture socio-sanitarie assumendo le informazioni necessarie utili per consentire alle professionalità superiori di operare. Svolge i propri compiti attraverso un apporto qualitativo, orientando il proprio contributo professionale al raggiungimento di obiettivi prefissati."*

Ne consegue che il personale adibito a mansioni di autista-soccorritore svolgendo funzioni ascrivibili al profilo professionale socio sanitario troverebbe collocazione nell'area B, posizione giuridica ed economica B1.

Quanto sopra determina l'opportunità che i Comitati in indirizzo rivedano gli inquadramenti del personale adibito alle citate mansioni che andrebbe collocato, pertanto, nell'area B, pos. B1, del profilo socio- sanitario.

L'inquadramento nel predetto profilo comportando un diverso e maggiore impegno economico, andrebbe a gravare sui costi delle medesime convenzioni stipulate dai Comitati CRI interessati che hanno stipulato contratti a tempo determinato con il predetto personale inquadrato nell'area A.

Il nuovo inquadramento, fermo restando la continuità del rapporto di lavoro e l'identità delle mansioni svolte dal dipendente, comporterebbe pertanto l'attribuzione di un diverso profilo professionale e la modifica dell'area di appartenenza,

Diversamente, la disciplina descritta non trova applicazione per il personale adibito a mansioni ascrivibili al profilo professionale tecnico collocato nell'area A: Ausiliario/operatore tecnico così come disciplinato dall'art. 13, punto 1, del medesimo CCNI di Ente - anno 2006-2009.

L' articolo 13, infatti, contiene la declaratoria delle mansioni del personale collocato nell'area A del profilo professionale tecnico disponendo che quest'ultimo: *"fornisce supporto tecnico ai processi produttivi, anche mediante l'utilizzo e la gestione di apparecchiature di uso comune; esegue operazioni tecnico-manuali proprie delle attività della qualificazione posseduta; è addetto alla guida di autoveicoli, natanti e automezzi speciali e ne controlla lo stato di efficienza provvedendo alle eventuali riparazioni con le attrezzature ed i mezzi tecnici in dotazione"*.

Si invitano, pertanto, i Direttori dei Comitati CRI in indirizzo ad una valutazione adeguata delle mansioni svolte dal personale a tempo determinato, ai fini del corretto inquadramento dello stesso.

Da ultimo, occorre **ribadire il divieto di adibire il personale in servizio a tempo determinato in regime di convenzione ad altri compiti che non siano quelli rientranti tra le attività espletate in regime convenzionale**, mediante la stipula di un nuovo contratto di lavoro, con oneri finanziari a carico del fondo di funzionamento del medesimo Comitato CRI ovvero a carico del bilancio dell'Associazione CRI.

In merito, **si rappresenta che detto divieto è diretto a prevenire e a fronteggiare il preoccupante contenzioso presente presso l'Ente, imputabile al fatto che molti Comitati CRI adibiscono il personale assunto a tempo determinato in regime di convenzione ad altri compiti che non rientrano tra le attività espletate in regime convenzionale.**

Per le altre tipologie di contratti a tempo determinato presenti presso la CRI trova applicazione l'art. 17, comma 26, della legge n. 102/ 2009 che ha sostituito

l'art. 49 della legge 133/2008. Detta nuova disciplina, nel modificare l'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001, ha previsto che: ” *Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del 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 ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonche' alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarita' nell'utilizzo del lavoro flessibile non puo' essere erogata la retribuzione di risultato*”.

Al riguardo, si è ancora in attesa di detta direttiva da parte del Dipartimento della funzione pubblica.

3. Il monitoraggio del personale a tempo determinato in servizio presso la Croce Rossa.

La situazione aggiornata, sebbene ancora provvisoria , al 15.12.2009 relativa al personale in servizio a tempo determinato presso la Croce Rossa è rappresentata nella sottostante tabella riassuntiva

Regione	n° . dipendenti
ABRUZZO	19
BASILICATA	0
CALABRIA	7
CAMPANIA	12
EMILIA ROMAGNA	104
FRIULI	41
LAZIO	138
LIGURIA	69
LOMBARDIA	598
MARCHE	74
MOLISE	1
PIEMONTE	228
PUGLIA	55
SARDEGNA	0
SICILIA	0
TOSCANA	163
TRENTINO	69
UMBRIA	56
VALLE D'AOSTA	13
VENETO	21
Totale Generale	1.668

Al fine di permettere un monitoraggio aggiornato è necessario che i Comitati interessati trasmettano tutti i dati aggiornati (utilizzando la scheda allegata alla presente circolare) nonché i contratti di proroga concernenti il suindicato personale a questo Dipartimento – Servizio 5° Programmazione Assunzioni e Reclutamento - Via Toscana, 12 - 00187 Roma, (all'attenzione del maresciallo Claudio RUSSO n. 06/4759366 e fax n. 064759354).

Si ribadisce infine quanto già segnalato nelle precedenti Circolari di questo Dipartimento in ordine all'opportunità **di proporre, nella fase di stipula o di rinnovo delle medesime convenzioni, agli enti appartenenti al Servizio Sanitario Nazionale, l'inserimento nell'accordo di specifiche clausole sociali che prevedano, nel caso di perdita dell'aggiudicazione del servizio da parte della CRI, il vincolo in capo al soggetto subentrante di rioccupare il personale adibito al medesimo servizio.**

Nel caso in cui una convenzione risulti prossima alla scadenza, il Comitato Regionale interessato dovrà individuare una nuova Convenzione ovvero una Convenzione non ancora scaduta, al fine di continuare ad impiegare ed utilizzare lo stesso personale a tempo determinato attualmente in servizio presso i Comitati in indirizzo e di evitare, pertanto, il ricorso a nuove assunzioni di personale a tempo determinato, per le quali da parte di questo Dipartimento è stato più volte fatto espresso divieto con numerose note e circolari nel corso del corrente anno.

L'invito che viene rivolto ai predetti Comitati è quello di non attivare nuove assunzioni di personale a tempo determinato, cercando di utilizzare, in modo ottimale, quello attualmente in servizio ed, eventualmente, riutilizzando lo stesso per altre o nuove Convenzioni, tenuto conto dell'esperienza maturata e della professionalità acquisita dal medesimo nel corso dell'attività lavorativa svolta.

Nel caso in cui un Comitato CRI non avesse la possibilità di impiegare e di utilizzare il citato personale in una nuova Convenzione, potrà, mediante interpello ovvero con un apposito avviso pubblico, coinvolgere gli altri Comitati CRI esistenti nell'ambito regionale o provinciale, ovvero quelli esistenti nelle regioni limitrofe.

Si rammenta che è tuttora vigente l'articolo 3, comma 579 della legge n. 296/2006 il quale prevede che sui provvedimenti aventi riflessi sull'organizzazione e sulla gestione dei rapporti di lavoro o sullo stato giuridico dei pubblici dipendenti, sono sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il ricorso a nuove assunzioni di personale a tempo determinato, seppure a volte giustificato da un reale fabbisogno scaturente da esigenze temporanee di risorse umane rappresentate dai medesimi Comitati CRI, si pone, infatti, in netto contrasto con il divieto, più volte ribadito da questo Dipartimento, di ricorrere a detta forma contrattuale, in quanto la stessa contribuisce ad aggravare ancora di più, il fenomeno

del precariato presente nella Croce Rossa che, come detto, ha assunto caratteristiche e dimensioni molto preoccupanti.

Ciò posto, **nel caso in cui risulti indispensabile l'assunzione di nuovo personale, rispetto a quello attualmente in servizio, per nuove convenzioni ovvero per lo svolgimento di altre attività**, fermo restando quanto sopra rappresentato in merito all'obbligo di ricollocare sulle nuove Convenzioni lo stesso personale che cessa dal servizio per mancato rinnovo delle precedenti Convenzioni, si invitano i Comitati in indirizzo ad utilizzare altri strumenti rispetto al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, che consentono di realizzare i medesimi obiettivi, senza però aumentare ulteriormente il contingente di personale attualmente in servizio presso la CRI, quali, ad esempio, il ricorso alla somministrazione lavoro di cui al D.Lgs. n. 276/03, nel caso in cui non si riesca a far fronte, con il personale in servizio, a necessità di carattere temporaneo ed imprevisto, tramite le Agenzie interinali regolarmente iscritte all'Albo del Ministero del Lavoro.

F.to
IL CAPO DEL DIPARTIMENTO
(Dott. Nicola NIGLIO)