

Protocollo

MAE02300572009-07-03 Data

03 LUGLIO 2009

Assegnazioni GERUSALEMME CONS GEN / NAIROBI AMB / NEW DELHI AMB / PECHINO AMB / RABAT AMB / SARAJEVO AMB / TEGUCIGALPA AMB / TIRANA AMB / TUNISI AMB / ABIDJAN AMB / ADDIS ABEBA AMB / ASMARA AMB / BEIRUT AMB / BELGRADO AMB / BUENOS AIRES AMB / DAKAR AMB / GUATEMALA AMB / HANOI AMB / IL CAIRO AMB / KABUL AMB / KAMPALA AMB / KHARTOUM AMB / LA PAZ AMB / LUANDA AMB / MAPUTO AMB

Visione DGCS - COORDINAMENTO UE / DGCS - COORDINAMENTO AMBIENTE / DGCS - COORDINAMENTO COOPERAZIONE DECENTRATA / DGCS - COORDINAMENTO MULTILATERALE ED EMERGENZA / DGCS - D.G. COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO / DGCS - SEGRETERIA COMITATO DIREZIONALE / DGCS - TASK FORCE IRAQ / DGCS - UFFICIO III / DGCS - UFFICIO II / DGCS - UFFICIO IV / DGCS - UFFICIO IX / DGCS - UFFICIO I / DGCS - UFFICIO VIII / DGCS - UFFICIO VII / DGCS - UFFICIO VI / DGCS - UFFICIO V / DGCS - UFFICIO XIII / DGCS - UFFICIO XII / DGCS - UFFICIO XI / DGCS - UFFICIO X / DGCS - UNITA' TECNICA CENTRALE / DGCS - UNITA' D'ISPEZIONE MONITORAGGIO VERIFICA INIZIATIVE / DGCS - UNITA' DI MONITORAGGIO CONSULENZA GESTIONE

Diffusione LIMITATA **Modalita'** INFORMATIVO **TUM** D/101

Oggetto ASSUNZIONE DI PERSONALE ESECUTIVO ED AUSILIARIO PRESSO LE UTL

Riferimento MESSAGGIO DI QUESTA DIREZIONE GENERALE N 178145 DEL 27 MAGGIO 2009

Redazione MICHELI/SOLIMAN/TAFURO

Firma BELLONI **Funzione** DIRETTORE GENERALE

Trattato in CHIARO **Spedito il** 03/07/2009 - 10:26:50

Sintesi Si fornisce riscontro ai quesiti posti dalle sedi a seguito del messaggio DGCS n. 178145 del 27 maggio concernente l'assunzione di personale esecutivo e ausiliare presso le UTL.

Testo Questa Direzione Generale ben comprende le necessita' operative che hanno indotto in passato ad estendere l'applicazione dello strumento di cui all'articolo 13, comma 2 della legge n. 49/1987 a fattispecie per le quali esso non era stato originariamente previsto. Non sfugge nemmeno l'evoluzione che quotidianamente vive la Cooperazione Italiana, che richiede strumenti operativi flessibili per adattarsi ad una realta' variegata, profondamente mutata rispetto al 1987 anche nella stessa organizzazione del lavoro della Direzione Generale. Tuttavia, nelle more di una riforma normativa che recepisca anche sullo specifico punto del reclutamento del personale le esigenze provenienti, per esempio, dalla deconcentrazione o dal nuovo quadro di collaborazione tra donatori, non si puo' che partire dal dato normativo vigente. Si conferma comunque che questa Direzione Generale ha gia' avviato un'ulteriore riflessione ed ha chiesto la collaborazione della DGRO per fare fronte, nei limiti del possibile e sulla

base delle priorit  stabilite dall'Amministrazione, all'esigenza di disporre di adeguato personale di supporto.

Cio' premesso, si fornisce di seguito riscontro ai quesiti posti da varie sedi a seguito del messaggio in riferimento, concernente l'assunzione di personale esecutivo ed ausiliare presso le Unit  Tecniche Locali. Le presenti indicazioni non si applicano al personale reclutato, a qualsiasi titolo, nell'ambito di singoli progetti di cooperazione e con fondi ad essi afferenti.

1. CONTRATTI CON PERSONALE LOCALE FIRMATI FINO AL 31 DICEMBRE 2009.

Si conferma che i contratti eventualmente firmati dalle sedi con scadenza al 31 dicembre 2009 (invece che al 30 giugno 2009) possono essere mantenuti fino alla scadenza contrattualmente stabilita, in applicazione del principio generale "pacta sunt servanda". Eventuali carenze o incompletezze riscontrate nelle clausole fondamentali (quali, in particolare, quelle obbligatorie per legge, come il trattamento fiscale, previdenziale e assicurativo) dovranno essere tuttavia sanate mediante atti aggiuntivi, anche per evitare ingiustificate disparit  di trattamento. Per gli altri aspetti, rimarra' in vigore fino a scadenza il contratto originario, salve diverse valutazioni di opportunit  che si rimettono al prudente apprezzamento delle SS.LL..

Quanto precede non si estende a contratti stipulati senza la prevista autorizzazione ministeriale o per importi eccedenti la disponibilit  finanziaria della sede. Detti atti ricadono nella personale ed esclusiva responsabilit  di chi li abbia eventualmente sottoscritti.

2. CONVERSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Si conferma che l'articolo 13, comma 2 non consente alle UTL di effettuare assunzioni a tempo indeterminato.

Il criterio del rispetto del termine triennale imposto dalla legge italiana e' stato quindi fornito come un indice prudenziale (che e' comunque opportuno osservare in ogni caso per collaboratori di nazionalit  italiana). Il limite che in nessun caso deve essere superato e' quello previsto dalla legge locale. Si suggerisce inoltre di assicurarsi costantemente che, stante la natura generalmente irrinunciabile di molti dei diritti attribuiti dalle disposizioni giuslavoristiche, eventuali clausole di rinuncia a pretese derivanti dal contratto di lavoro non solo siano effettivamente legittime per l'ordinamento locale, ma anche impediscano effettivamente l'insorgere di contenziosi con dipendenti o ex dipendenti.

Talune sedi hanno inoltre segnalato un'intervenuta conversione "ope legis" dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, facendo riferimento ad autorizzazioni ministeriali generalmente non individuate specificamente. Non si puo' che prenderne atto e rimettersi alla valutazione delle SS.LL., che avranno cura di ponderare con attenzione il possibile impatto (anche finanziario) derivante dalla risoluzione di tali contratti. Si puntualizza che il finanziamento annuale sul capitolo 2160 non puo' peraltro essere in alcun modo interpretato come autorizzazione ministeriale all'assunzione di collaboratori a tempo indeterminato. Inoltre, l'Amministrazione non e' vincolata ad assegnare perpetuamente alle sedi fondi sufficienti per coprire contratti di lavoro divenuti a tempo indeterminato in forza della legge locale. In caso di riduzione di stanziamenti tale da non coprire l'ammontare dei contratti in essere se non con grave pregiudizio della complessiva attivit  d'istituto dell'UTL, i contratti di lavoro dovranno essere pertanto in tutto o in parte risolti. Laddove ritenuto praticabile, si suggerisce, previo parere scritto del

legale di fiducia, di inserire una clausola in tal senso nei contratti individuali. Resta comunque fermo che le SS.LL. avranno cura di evitare per il futuro il ripetersi di situazioni simili.

3. APPLICAZIONE DI NORME PIU' FAVOREVOLI PREVISTE DALL'ORDINAMENTO LOCALE

Se l'ordinamento locale prevede norme piu' favorevoli rispetto a quelle risultanti nella bozza di contratto trasmessa con il messaggio in riferimento (ad esempio, indennita' di trasporto, di mensa o simili), queste debbono essere incluse nel contratto di lavoro subordinato a tempo determinato da stipulare con l'UTL. Non si ritiene invece che esista alcun titolo giuridico per corrispondere eventuali indennita' aggiuntive corrisposte dalla Delegazione della Commissione Europea o da altre rappresentanze diplomatiche. L'indice piu' sicuro dell'obbligatorieta' delle indennita' aggiuntive e' la loro presenza nei modelli di contratto autorizzati dalla DGRO per i contrattisti a legge locale.

4. LAVORO INTERINALE O ALTRI CONTRATTI DI SERVIZI

Questa Direzione Generale non e' aprioristicamente contraria alla stipula di contratti con imprese autorizzate a collocare lavoro interinale. Si tratta di contratti di servizi, che debbono essere affidati e gestiti nel rispetto del Codice dei contratti pubblici di cui al Decreto Legislativo n. 163/2006. Inoltre, tale strumento non potra' essere utilizzato per eludere garanzie fondamentali dei lavoratori. Sara' cura particolare delle SS.LL. escludere che si vengano ad instaurare ope legis rapporti di lavoro subordinato direttamente con le sedi estere. Una verifica particolarmente attenta dovra' essere pertanto svolta sia sull'ordinamento locale che sulla quantificazione dei costi. E' escluso infine che le SS.LL. possano stipulare contratti con imprese che non siano previamente operanti nel settore specifico di attivita' (sono da escludersi categoricamente contratti di "servizi" con cooperative o societa' costituite tra i lavoratori all'unico fine di prestare la propria opera presso le UTL e/o l'Ambasciata).

Le sedi che hanno ipotizzato altre forme di contratti di servizi (quali lo Special Service Agreement con UNDESA o contratti di servizi con studi professionali per specifiche consulenze tecniche) sono invece pregate di sottoporre una circostanziata proposta in tal senso (comprensiva della bozza contrattuale e di una quantificazione di oneri).

5. MANSIONI ATTRIBIBILI AL PERSONALE DELLE UTL

In via interpretativa, analogamente a quanto accade per il personale dell'Amministrazione, si evidenzia che le mansioni svolte da dipendenti qualificati come "assistenti amministrativi" consentono un certo margine di flessibilita', della cui interpretazione le SS.LL. rimangono comunque responsabili. Tale margine non si puo' comunque spingere fino a dare a tale personale un potere decisionale autonomo nei confronti di interlocutori sia interni che (a maggior ragione) esterni.

Firma e funzione: Min. Plen. Elisabetta Belloni Direttore Generale