



Unione Sindacale di Base

ASL Pescara, USB: interinali fuori programma e idonei O.S.S. in quarantena



Pescara, 20/09/2024

In seguito al nostro comunicato del 13 settembre scorso, in cui si segnalava la singolare pratica aziendale di assumere O.S.S. da agenzia interinale piuttosto che dalla capiente graduatoria concorsuale, con una frettolosa replica (solo a mezzo stampa) la Direzione Strategica della ASL Pescara ha voluto *“smentire tale segnalazione”*.

Contraddicendosi subito dopo con l'ammettere che sì, viene assunto personale O.S.S. da agenzie private di lavoro, ma che esse avvengono *“in via temporanea ed eccezionale in carenza di graduatorie utili ovvero di indisponibilità degli idonei iscritti in graduatoria ...”*.

Qui commettendo l'ennesima topica, visto che la procedura concorsuale attivata nel febbraio del 2023, da cui è derivata la graduatoria approvata dalla deliberazione n. 1816 del 01.12.2023, è esattamente finalizzata a necessità di personale *“in via temporanea”* inoltre pare veramente incredibile che, vista la presenza di moltissimi idonei (a Pescara ben 1540) ci sia *“carenza di graduatorie utili ovvero di indisponibilità degli idonei iscritti in graduatoria”*.

Insomma loro chiamano dalla graduatoria, ma i 1500 e rotti idonei sono tutti in vacanza all'estero: una giustificazione che fa acqua da tutte le parti.

Altresì la Direzione Strategica descrive l'adottata proroga dei contratti di somministrazione

come un *“temporaneo trascinamento per esigenze di servizio, tenuto conto che la graduatoria ASL è in fase di aggiornamento per le verifiche in corso sulle ulteriori posizioni degli idonei”*. Assodato che le graduatorie ed i nominativi degli idonei sono da tempo sul tavolo dell'Amministrazione – arrestandoci alle dichiarazioni rese – dunque, il “ricorso al personale interinale” sarebbe una scorciatoia di necessità per ovviare alle lentezze degli uffici procedenti (*“temporaneo trascinamento per esigenze di servizio”*).

Osservazione che pone questioni ulteriori su durata e motivazioni di proroghe e rinnovi dei contratti precari. In base al decreto Dignità, dal 14 luglio 2018, il contratto a termine con una durata superiore a 12 mesi deve prevedere una delle seguenti causali: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; b) esigenze sostitutive di altri lavoratori; c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il primo contratto a termine, anche di somministrazione, di durata non superiore a 12 mesi, può essere stipulato, nel rispetto delle condizioni precisate nei contratti collettivi, senza specificare una delle causali di cui sopra. Invece le proroghe effettuate dopo i primi 12 mesi devono contenere una specifica causale. Il singolo contratto, comprensivo delle eventuali proroghe, non può comunque avere una durata superiore a 36 mesi (D.L. n. 48/2023); limite che ha *“portata complessiva non aggirabile”* (con una successione di differenti procedure di assunzione) del rapporto a termine, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per mansioni equivalenti (cfr. Cassazione, Sez. Lavoro, Sent. 6089 del 4 marzo 2021).

Ma vi è di più. Se il posto è vacante significa che l'Amministrazione è tenuta a coprirlo, ossia, ad assumere personale *“idoneo”* attinto dalle graduatorie. In questo caso, pertanto, non si può affermare che la situazione concreta esprima una temporaneità del fabbisogno, al contrario: è chiaro che l'assunzione dovrebbe essere effettuata a tempo indeterminato.

Pertanto, come ricorda L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Direzione centrale coordinamento giuridico, Nota 1363 del 14/09/2021), **«ai contratti collettivi ... è permesso individuare nuove casistiche in presenza delle quali sarà possibile stipulare un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi. La norma non pone particolari vincoli contenutistici né caratteristiche sostanziali delle causali contrattuali richiedendo, tuttavia, che tali esigenze siano specifiche e, quindi, individuino ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni “di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...”)** che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale».

La causale per il rinnovo è, come si evince, necessaria nel contratto di somministrazione se il nuovo contratto riguarda lo stesso utilizzatore. In tal senso la Cassazione ha chiarito che le condizioni alla base del contratto devono essere specificate con un grado di dettaglio che consenta di verificare *“se rientrano nella tipologia di ragioni cui è legata la legittimità del contratto”* e tali *“da rendere possibile la verifica della loro effettività”* in sede giudiziale. Ne consegue che l'indicazione non può essere né tautologica, né generica. In altri termini non può consistere nella parafrasi della norma, ma deve spiegare il collegamento *“tra la*

previsione astratta e la situazione concreta”.

Infine, in modo del tutto incidentale, scorrendo la delibera ASL Pescara n. 1515 del 02/10/2023 “ADOZIONE STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE 2024-2026” a pagina 148 leggiamo la previsione di bilancio per assunzioni a tempo determinato da agenzie interinali per l’anno corrente e constatiamo che essa è pari a un bello 0 (zero) per tutti i profili professionali!

Resta da capire il perché di questa schizofrenia gestionale che conduce ad assumere somministrati in barba alle graduatorie concorsuali e anche contro le previsioni di bilancio.

Chissà se la Direzione Strategica vorrà chiarire in merito.

USB chiede che la ASL Pescara assuma il personale O.S.S. stabile di cui ha necessità con procedure trasparenti e che utilizzi le graduatorie di concorso e le capienti liste di idonei per ogni altra esigenza contingente.

Pescara, 19.09.2024

USB Pubblico Impiego

Federazione Abruzzo e Molise