

EDITORIALE di Stefano BIASIOLI
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E RIFORMA
DEL LAVORO: facciamo il punto!

A quanto pare, taluni ministri del Governo "tecnico" non conoscono le norme relative al diritto sul lavoro, nella Pubblica Amministrazione (P.A.).

Lo dimostrano recenti affermazioni di Fornero e C. e lo dimostrano i fatti. Andiamo con ordine.

E' scontato che le regole dello Statuto dei lavoratori si applichino anche ai dipendenti pubblici. E' così, infatti, ai sensi della Legge n°300/1970 e s.m. e del D.Lgs. 165/2001 (Art.2 e4 51,c.2). In breve:

" La Legge 300/1970 e s.m. ...si applica alle pubbliche amministrazioni, a prescindere dal numero dei dipendenti".

In altri termini, le norme di legge prevedono, per la P.A., diverse fattispecie di licenziamento e di sanzioni. Licenziamento per ragioni economiche, per ragioni disciplinari, per responsabilità professionali e dirigenziali, per fatti giudiziari. Sanzioni, per cause molteplici. Analizziamo il tutto, in breve.

A) LICENZIAMENTI per RAGIONI ECONOMICHE

Al proposito, l'Art.16 della Legge n° 183/2011 (a modifica dell'Art.33 del D.Lgs. 165/2001) dice che- in presenza di esubero di personale nella P.A. (ricognizione annuale) e di in relazione ad **esigenze funzionali od alla situazione finanziaria** – le amministrazioni pubbliche debbono valutare se il **personale in esubero** possa essere reimpiegato in loco o possa andare in mobilità. Se ciò non è possibile, il personale viene, di fatto, licenziato, con copertura economica per 24 mesi (80% stipendio, IIS,assegno familiare). -Questa **"SITUAZIONE FINANZIARIA"** valida per la P.A., insomma, è analoga alle **"esigenze economiche"** della **neoriforma dell'Art.18** (Luigi Oliveri, Italia Oggi del 23/03/12, pag.4).

-Nel caso degli Enti Locali (EE.LL.), la violazione del patto di stabilità e lo

splafonamento delle spese per il personale sono ragioni sufficienti per **la risoluzione del rapporto di lavoro, senza possibilità di reintegro.**

B) LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

Sono previsti, per la P.A., dall'Art.55-quater (innovativo) del D.Lgs. 165/2001.

Con la nuova legge, in caso di licenziamento conseguente ad un procedimento disciplinare riconosciuto infondato dal giudice, spetta al giudice stesso la scelta se far reintegrare nella P.A. il licenziato o se condannare la P.A. a pagare un indennizzo al lavoratore stesso, mantenendone il licenziamento.

Finora il reintegro era la regola!

Dirpubblica e ConfedirMit hanno ottenuto, con il vecchio Art.18, i reintegri di numerosi dirigenti della P.A., ingiustamente licenziati. Con la nuova legge non sarà più così, per tutti i lavoratori, pubblici o privati che siano....

Dalla vecchia e dalla nuova normativa sono stati e saranno, però, esclusi i magistrati, i prefetti, le forze di polizia: tutti soggetti mai "privatizzati" e per i quali mai è stato applicato l'articolo 18, per un generico criterio di "categorie speciali e da sommamente tutelare".

C) SANZIONI ed ALTRE TIPOLOGIE di LICENZIAMENTO nella P.A.

Poiché è consuetudine sparare sulla P.A. , in concomitanza con le diatribe sull'Art.18, si è sparsa la voce che, nella P.A., non si valutano, né si puniscono gli addetti.

Ovviamente, non è vero. Non lo è, soprattutto per i dirigenti della P.A. tutta. Come esempio, ci limiteremo a citare alcune **norme contrattuali valide per la dirigenza sanitaria, relative alle responsabilità dirigenziali, professionali, disciplinari, giudiziarie.**

-Le **RESPONSABILITA' DIRIGENZIALI e PROFESSIONALI** sono state inizialmente individuate dall'Art. 15/ter del D.Lgs. n°502/92 e sviluppate nei 2 decenni successivi, con riferimento ai successivi punti a) e b):

a) ai sensi degli **Art. 34 del CCNL 08.06.00 e 30 del CCNL 3.11.2005, ...** per i dirigenti di UOC o di SS, **l'accertamento-** ad opera del nucleo di valutazione- della **responsabilità dirigenziale**

(finanziaria, tecnica, amministrativa; inosservanza delle direttive; operato non conforme...) **può determinareb) la revoca dell'incarico e financo (c.5)... giusta causa di recesso..."**;

b) ai sensi degli **Art. 59 del CCNL 5/12/96, 34 del CCNL 08/06/2000 e 31 del CCNL 3/11/05...** "una valutazione negativa sugli aspetti professionali e sui risultati – ad opera del collegio tecnico- **porta ad una retrocessione funzionale e financo...(c.6 ex Art.36 CCNL 5/12/1996) al recesso....**

-La **RESPONSABILITA' DISCIPLINARE** trova il suo fondamento negli Art. 2104 e 2105 del CC e nel codice di comportamento dei dipendenti della PA, allegato al CCNL 3/11/05, nonché ai codici di comportamento aziendali ex Art.54, c.5, del D.Lgs.165/2001.

Le implicazioni sulla responsabilità disciplinare sono state poi esplicitate negli Art. 12 del CCNL 17/10/08 e 5 del CCNL 6/5/10, che si richiamano al D.Lgs.150/09, a modifica degli Art. 55 e seguenti del D.Lgs.165/2001.

In precedenza, l'attivazione di un procedimento penale comportava la sospensione del procedimento disciplinare aziendale. Con l'ultimo CCNL, invece, i due procedimenti possono proseguire in modo autonomo, con erogazione di sanzioni disciplinari (fino al licenziamento) prima della sentenza penale.

Il procedimento disciplinare può dare avvio ad una procedura conciliativa (Art.12, CCNL 06/05/2010), da concludersi in 30 gg.

-SANZIONI, SOSPENSIONE e LICENZIAMENTO
L'Art. 7 del CCNL 06/05/10 specifica la tipologia delle **sanzioni** (censura scritta, sanzione pecuniaria, sospensione dal servizio senza retribuzione, licenziamento con e senza preavviso). Nel dettaglio, la **sospensione del servizio** può andare da 3 gg a 6 mesi... mentre il **licenziamento** può

avvenire: per giusta causa, per giustificato motivo, per gravi fatti di rilevanza penale (Art.10, CCNL 6/05/10), per condanna anche non passata in giudicato, per comportamenti aggressivi o discriminatori (Art.2119 CC).

La sospensione dal servizio, in caso di procedimento penale, può avvenire in ogni caso, ovvero sia che vengano o non vengano assunti provvedimenti restrittivi della libertà personale. Detta sospensione è comunque obbligatoria nei casi previsti da: Art.316 del CP (lettere b-c-d-e); Art.4,c.1, Legge 97/2001; Art.55-ter,c.1, del D.Lgs.165/2001; Art.8-11 del CCNL 6/05/2010.

Qualora l'azienda applichi la sanzione ex Art.8,c.11,punto 2....**la sospensione del dirigente conserva efficacia per 5 anni**, con successiva **riammissione** in servizio, tranne che nel caso in cui (Art.8, c.11,punto 2 del CCNL 06/05/10) l'azienda non ritenga che ciò sia impossibile per "...pregiudizio alla credibilità aziendale...ragioni di opportunità ed operatività...". Allo stesso dirigente, sospeso, viene corrisposta una indennità pari al 50% del tabellare+RIA+assegni familiari. Ma, udite-udite!, l'eventuale reintegrazione avviene **a domanda** ! (Art.14 CCNL 06/05/10).

Il dirigente assolto sul piano penale, ha diritto al conguaglio economico, ma viene sottoposto ad un procedimento disciplinare (ex Art.55-ter del D.Lgs.165/2001 ed ex Art.653, c.1, del CdPP), che può anche portare al **licenziamento**, in presenza di altre violazioni, anche prive di valenza penale.

-Indennità sostitutiva della reintegrazione
In linea generale, l'Azienda od il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, (ex Art.13, CCNL 2010) il pagamento di una indennità supplementare da 2 a 24 mensilità, aumentate (per i dirigenti da 46 a 56 anni) di altre 2-7 mensilità, collegate all'età. Detta indennità include la RMU (retribuzione minima unificata, ma non la variabile aziendale ed il risultato).

CONCLUSIONI

Questa breve disamina conferma che i nostri governanti-tecnici, conoscono poco e male il

diritto del lavoro nella P.A. Come si è capito, nel pubblico impiego sono ampiamente previste sanzioni di ogni tipo, sospensioni dal lavoro e licenziamenti, con o senza reintegrazione sul posto di lavoro. Non solo, ma questa reintegrazione avviene “solo a domanda” e “con consenso di entrambe le parti interessate”.

Ed allora, Chi può ancora sostenere che l'Art.18 non si applica nelle pubbliche amministrazioni? Chi può ancora sostenere che, nella P.A., non è possibile licenziare? Solo la Fornero e solo uno sprovveduto.... Sentenza, Brunetta: “Nella P.A. non mancano le leggi specifiche ma la capacità di applicarle !” (26/03/12; Radio Sole-“4 ore, ore 08.20).

Più modestamente, ma senza timidezza, Noi affermiamo che, nella P.A., le garanzie lavorative sono, oggi, inferiori a quelle del lavoro privato. Lo dimostrano le norme citate, le imposizioni contrattuali e la quotidiana interferenza della politica nella gestione della P.A., con effetti devastanti. Si stava meglio, prima! Ossia quando le controversie di lavoro venivano rapidamente affrontate e risolte a livello di UFFICIO PROVINCIALE del LAVORO, con presenza delle 2 parti coinvolte e del giudice monocratico.

Con le regole di oggi, quanto tempo passerà prima che un provvedimento ingiusto venga sanzionato da un Giudice, civile o penale che sia? E, nel frattempo, come potrà vivere quel dirigente, ingiustamente sospeso o licenziato?

Questo “governo tecnico” e' proprio impagabile: tartassa i soliti noti, ma lascia intonsi i poteri forti: il parlamento, i burocrati, le banche e le assicurazioni. Ora, dopo le tasse e le pensioni, vuole toccare le garanzie lavorative....quelle poche che ci sono rimaste!

Ad maiora!

Stefano Biasioli

Segretario Generale ConfedirMit-PA

Vicenza, 26/03/12.