



Azienda Scuola

**DIFENDERSI
DA EQUITALIA
in edicola con**



IL GIORNALE DEI PROFESSIONISTI DELL'ISTRUZIONE

Patroni Griffi riapre la partita del settore pubblico: flessibilità in uscita al tavolo con i sindacati

Art. 18 e la grana degli esuberanti Ci sono circa 10 mila professori di ruolo da ricollocare

DI ALESSANDRA RICCIARDI

Nel balletto di dichiarazioni del governo, Patroni Griffi aveva aperto all'applicazione dell'articolo 18 agli statali, scuola compresa, il ministro del lavoro, Elsa Fornero, aveva smentito, la stessa Fornero ha poi però ammesso che se ne potrebbe parlare. E da ultimo il ministro competente per il settore pubblico, Filippo Patroni Griffi, ha detto che sì, di flessibilità in uscita si parlerà con i sindacati al tavolo aperto a Palazzo Vidoni sui contratti e relazioni sindacali. Un polverone, quello sull'applicazione dell'articolo 18 dello Statuto modificato nell'ambito della riforma del mercato del lavoro, che non tiene conto che nel settore pubblico i licenziamenti per motivi economici si possono già fare. E non solo perché il decreto legislativo n.165 del 2001 richiama espressamente lo Statuto dei



Filippo Patroni Griffi

lavoratori, ma perché la legge di stabilità del 2012 disciplina proprio i licenziamenti nel pubblico in caso di esubero di personale. Una norma che finora non è stata mai applicata e che troverebbe proprio nella scuola il suo terreno di più immediato impatto. Nei primi incontri che si sono già svolti tra Funzione pubblica e sindacati, quando ancora il polverone art. 18 non era stato sollevato, si è parlato dei 10 mila docenti in esubero nella scuola e del caso anche dei 4 mila docenti inidonei all'assegnamento e che vanno riconvertiti. L'ultima legge di stabilità di

Giulio Tremonti ha modificato l'art. 33 del decreto 165/2001 che già definiva la gestione delle eccedenze di personale e mobilità collettiva e ha previsto una mobilità verso altri comparti, anche altre regioni, a caccia di un utilizzo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato ma risultanti in più rispetto al profilo di assunzione.

Nel caso di esito negativo, c'è l'atto finale della messa in disponibilità per la durata di 2 anni e una indennità pari all'80% della retribuzione, a cui fa seguito il licenziamento. Le procedure non sono state avviate anche perché definire i passaggi da un'amministrazione all'altra non è operazione semplice, dovendosi comparare profili professionali e vacanze in organico.

Nel frattempo il contratto sulle utilizzazioni della scuola ha disposto l'impegno dei prof in soprannumero nelle sostituzioni o nei progetti per il recupero dei ragazzi. Ma si tratta di interventi tampone. Di mobilità dovrà parlarsi di nuovo e in altra sede.

—©Riproduzione riservata—

Bastico, senza modifiche organico da sopprimere

È stato uno degli argomenti del decreto sulle semplificazioni più dibattuti alla camera. L'organico dell'autonomia, con la previsione di un'assegnazione triennale alle scuole di personale entro i limiti però del tetto di spesa della riforma Tremonti-Gelmini, sta infiammando anche il dibattito al senato, dove il testo è atteso in aula per domani. A chiedere al governo che la norma sia riscritta, il Pd che pure aveva voluto con forza l'organico dell'autonomia. «Ma con le modifiche apportate dal Tesoro, la norma è addirittura peggiorativa rispetto alla disciplina vigente», spiega la senatrice Pd, ed ex viceministro all'istruzione, Mariangela Bastico. «Noi chiediamo che l'organico sia svincolato dai tetti di Tremonti e che possa essere assegnato in base all'andamento demografico degli studenti», spiega la Bastico, «abbiamo rinunciato a 10 mila assunzioni in più, causa mancanza di copertura, ma sul ripristino dell'organico il governo non può dirci di no». E se non ci fossero margini? «A quel punto, meglio sopprimere l'articolo introdotto alla camera». (A.R.)

NELLO STATO E NELLA SCUOLA LE SPECIFICITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO ESISTONO NONOSTANTE LA PRIVATIZZAZIONE

La responsabilità erariale dei dirigenti, un freno ai licenziamenti

DI FRANCESCO VERBARO*

Il processo di riforma del mercato del lavoro avviato dal Governo Monti avrà, salvo esplicite deroghe normative, ricadute nel settore pubblico non solo con riguardo ai licenziamenti, ma anche con riferimento all'aumento del costo del lavoro dei contratti flessibili, all'inderogabilità dei 36 mesi del contratto a termine e al computo per gli stessi anche dei periodi di utilizzo con contratto di somministrazione. Ma il tema che tratteremo, e che ha attirato l'attenzione dei media, è quello dei licenziamenti. Istituto che il settore privato, è giusto ricordarlo, ha chiesto di semplificare e che il settore pubblico, possiamo dirlo, non ha mai applicato, a partire dalla scuola, il comparto più corposo della pa. I casi di recesso sono così rari che solo pochissimi dirigenti (e solo con riferimento al licenziamento disciplinare) si sono imbattuti nelle difficoltà probatorie di un processo del lavoro e nella dichiarazione di illegittimità del licenziamento. Anzi essendo pochi i casi di licenziamento disciplinare nel pubblico, questi hanno riguardato il più delle volte fattispecie così gravi, spesso fondate su condanne penali, che difficilmente il giudice del lavoro poteva dichiarare l'illegittimità del licenziamento. Illegittimità che, è bene subito dire, avrebbe portato, come conseguenza al reintegro. Se la tutela del lavoratore non può spinger-

si fino a compromettere la libertà e le opportunità di impresa, considerati interessi oggetto di tutela costituzionale, ancor di più è possibile spingersi nel caso del datore di lavoro pubblico, di cui occorre garantire il buon andamento e la possibilità di erogare i servizi. In quest'ultimo caso l'interesse da contemperare e da salvaguardare non è quello privato dell'imprenditore, ma pubblico e generale di assicurare i servizi e si fonda sull'articolo 97 della Costituzione, nonché sugli articoli che richiamano l'intervento della Repubblica nell'assicurare l'uguaglianza sostanziale ed una serie di diritti sociali.

Detto questo, occorre distinguere tra due macro fattispecie: quella dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (come la situazione economica o funzionale) e quella dei licenziamenti disciplinari (giustificato motivo soggettivo). Fattispecie che hanno specifiche regolamentazioni nel d.lgs. 165/2001, rispetto a quanto previsto nel settore privato, e che incontrano ad un certo punto la legge 300/1970, in un rapporto tra legge speciale (il d.lgs. 165/2001) e norma generale (lo Statuto dei lavoratori), in questo caso, con riferimento all'inefficacia, annullabilità o nullità del licenziamento.

L'art. 51 del richiamato d.lgs. 165/2001 precisa che «la legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni

a prescindere dal numero dei dipendenti». Ciò rileva proprio rispetto ai licenziamenti e agli effetti dell'annullamento del licenziamento in caso di contenzioso. Solo di recente il legislatore ha aggiornato le norme per il settore pubblico, rendendole maggiormente applicabili. Vedi le integrazioni all'art. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001 in materia di licenziamento disciplinare e la modifica integrale dell'art. 33 in materia di licenziamento collettivo. Anche qui occorre precisare che, se vi sono stati diversi casi di licenziamento disciplinare, non risultano casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo pur ricorrendone sovente i presupposti, soprattutto oggi dopo la semplificazione, con la novella all'art. 33 del d.lgs. 165/2001 apportata dalla legge 183/2011.

Risulta evidente che, per il settore pubblico, si incontra, in caso di licenziamento privo di giustificazione (non inefficace o discriminatorio, in quest'ultimo caso è nullo), il reintegro come tutela ai sensi dell'art. 18 della legge 300/70, prescindendo dal numero dei dipendenti. La proposta del Governo prevede una modifica all'art. 18 della legge 300/70, che preveda in caso di licenziamento per motivi economici, privo di giustificazione, non il reintegro, ma un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, che può essere modulata dal giudice tra 15 e 27 mensilità di

retribuzione, tenuto conto di vari criteri. Nel caso del licenziamento disciplinare la proposta del Governo risolve il tema delle conseguenze del licenziamento illegittimo per vizi di forma, prevedendo «per le ipotesi di licenziamento viziato nella forma o sotto il profilo della procedura disciplinare...l'attribuzione al dipendente di un'indennità compresa fra 7 e 14 mensilità di retribuzione», ma non il reintegro. Riforma interessante, ovviamente, anche per il settore pubblico che però deve affrontare, di fronte al pagamento di un'indennità, il tema della responsabilità erariale: il dirigente incorrerebbe in una responsabilità per danni allo stato nel caso di licenziamento illegittimo. Tale istituto pertanto, se previsto per il settore pubblico senza le garanzie in materia di responsabilità erariale, disincentiverebbe ancor più il dirigente nell'attivare il già raro procedimento del licenziamento.

Estendere la riforma, e quindi prevedere in caso di annullamento del licenziamento per giusta causa solo un'indennità, potrebbe essere corretto sul piano costituzionale, ma dovrebbe prevedere qualche specifica nel settore pubblico per evitare effetti paradossali e controproducenti.

1. *Continua*

*Docente della Scuola superiore della pubblica amministrazione

—©Riproduzione riservata—