

Gli enti potranno assumere a termine i vincitori di concorsi a tempo indeterminato

Di p.a. a rischio boomerang

Le norme antiprecari potrebbero produrre altri

DI LUIGI OLIVERI

Lo decreto antiprecariato rischia di rivelarsi un boomerang. La legge di conversione del dl 101/2013, che ha visto la luce dopo un travagliato percorso nei giorni scorsi, ha introdotto una disposizione che, nell'ottica della lotta al precariato può considerarsi quanto meno imprudente.

Si tratta della lettera a-bis), introdotta, per effetto del testo definitivo dell'articolo 4, comma 1, che a sua volta novella l'articolo 36, comma 2, del dlgs 165/2001, con il seguente periodo: «Per prevenire fenomeni di precariato le amministrazioni pubbliche di cui al presente decreto, nel rispetto dell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicabilità dell'articolo 3, comma 61, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione in graduatoria dei vincitori e degli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato».

Lo scopo è di indurre le amministrazioni pubbliche a non attivare concorsi per assunzioni a tempo determinato, ma, invece, di sottoscrivere contratti a tempo determinato con coloro che abbiano vinto o

siano risultati idonei in esito a concorsi per assunzioni a tempo indeterminato. Questo, oltre all'irrigidimento delle condizioni e presupposti alla base dei contratti a termine previsto dal dl 101/2013, si ritiene possa contribuire ad evitare la creazione di nuovo precariato. Infatti, i contratti a termine dovrebbero essere prioritariamente sottoscritti con chi può legittimamente ambire ad un'assunzione a tempo determinato e, dunque, non potrebbe considerarsi «precario» nel senso deteriorato di chi lavora con rapporti flessibili con la p.a., senza possibilità di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato, in assenza di norme speciali qual è, in effetti, l'articolo 4 del dl 101/2013.

Tuttavia, il legislatore spesso, come in questo caso, non fa bene i conti con la prassi o le astuzie delle amministrazioni pubbliche.

La norma, per come è formulata, è perfetta per eludere, almeno nel medio tempo, esattamente le restrizioni introdotte dal dl 101/2013 all'abuso di contratti a tempo determinato. Per acquisire prestazioni lavorative a termine occorre che vi siano, e siamo dimostrabili, esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o

eccezionale; in assenza di tali presupposti, i contratti sono nulli e scattano responsabilità erariali e dirigenziali per i dirigenti che abbiano violato le previsioni dell'articolo 36 del dlgs 165/2001.

Invece, per assumere a tempo indeterminato, non occorre alcuna motivazione, ma solo (si fa per dire) rispettare i limiti finanziari ed al turnover, posti dalle norme.

Stando così le cose, allora, potrebbe risultare semplice aggirare le norme ed acquisire prestazioni di lavoro a termine, non soggette a limiti del turnover, ma solo al contenimento della spesa entro il limite del 50% di quella sostenuta nel 2009, per altro non rigidamente operante per regioni ed enti locali, invece di contratti a tempo indeterminato, utilizzando senza limiti l'espedito di bandire concorsi per lavori a tempo indeterminato e stipulando, invece, contratti a termine.

Nessuno potrebbe eccepire alcuna violazione ai limiti e vincoli previsti dall'articolo 36 al ricorso al lavoro a termine. E, tuttavia, una simile prassi potrebbe sortire comunque l'effetto di costruire una nuova tipologia di precari nel pubblico impiego: lavoratori che hanno acquisito il diritto a un'assunzione a tempo indeterminato,

ma che potrebbero vedersi per lungo tempo impiegati solo a termine.

Il tempo di impiego è la variabile che il legislatore non ha preso in considerazione. La nuova fattispecie introdotta potrebbe indurre a considerare applicabile per queste particolari assunzioni i principi previsti dalle norme del dlgs 368/2001 in tema di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, nel caso di superamento del limite massimo dei 36 mesi consentito dalla legge o dell'ulteriore termine previsto da accordi collettivi, qualora vi sia un rinnovo concordato tra datore e lavoratore.

Tali disposizioni, ai sensi dell'articolo 36, comma 5, del dlgs 165/2001, non posso operare nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico. Tuttavia, qualora un vincitore di un concorso a tempo indeterminato, assunto a termine, si vedesse reiterare l'assunzione a tempo determinato per periodi prolungati potrebbe pretendere l'applicazione della «tutela reale» prevista dal dlgs 368/2001, per evitare che la sua assunzione a tempo determinato risulti solo un espediente.

La legge di conversione del dl 101/2013 meriterebbe un'immediata integrazione e modifica, per disciplinare meglio il vuoto operativo che ha creato.

—© Riproduzione riservata—

