

Il confronto. Differenze anche sul salario accessorio che nella Pa non è parte variabile dello stipendio

Mansioni, articolo 18 e disciplinari: le distanze tra lavoro pubblico e privato

di **Claudio Tucci**

La previsione che i dirigenti collocati in disponibilità, pur di non perdere il posto, possano chiedere di diventare funzionari è un primo passo per avvicinare il diritto del lavoro pubblico a quello privato. Ma, al momento, è il solo, visto che il tentativo di avvicinare i due mondi è rimesso dalla riforma Madia a un testo unico. Nel privato la riforma Renzi-Poletti ha cambiato le regole, e riscritto parti importanti dello Statuto, ampliando le distanze con la Pa, a partire dal lavoro subordinato. Oggi il paradosso è che esistono tre categorie di lavoratori a tempo indeterminato: il personale interamente soggetto al diritto pubblico (i cosiddetti "non contrattualizzati", come magistrati, professori universitari, militari); i lavoratori del settore privato, con il nuovo articolo 18 della legge Fornero, e per gli assunti dopo il 7 marzo il contratto a tutele crescenti; e i lavoratori pubblici contrattualizzati dal 1993, ma soggetti a un regime speciale rispetto ai lavoratori dell'impresa.

Siamo di fronte a due diritti del lavoro paralleli. Il testo unico forse accelererà l'iter dei procedimenti disciplinari (non le sanzioni), e supererà la dotazione organica per tarare il personale su criteri di fabbisogno e budget. Ma le differenze restano. E serve più coraggio. Prendiamo il caso del licenziamento disciplinare. «Nella Pa - spiega Sandro Mainardi, ordinario di diritto del Lavoro all'università di Bologna - è ammesso il recesso per scarso rendimento, dopo almeno un biennio di valutazione negativa della performance

del lavoratore, ma nei fatti è impraticabile, perché la strada per accertarlo è confusa e piena di insidie procedurali. In ogni caso per i dipendenti pubblici vige l'articolo 18 nella versione originaria dello Statuto, che commina la tutela reintegratoria in ogni ipotesi di invalidità dell'atto di recesso».

Emblematico è pure il caso del licenziamento "economico". Anche qui il pubblico impiego ha una disciplina a se stante: «Laddove si verificano eccedenze di personale - aggiunge Mainardi - si avvia un circuito procedurale di ricollocazione del personale eccedente tramite passaggi diretti verso amministrazioni con vuoti d'organico. Solo dove tale ricollocazione non abbia esito, i dipendenti vengono collocati in disponibilità, una sorta di cassa integrazione con garanzia stipendiale limitata per legge, per la durata di due anni, e solo al termine di tale periodo il rapporto si estingue. Non si parla mai di licenziamento individuale per motivo oggettivo, o collettivo». Tale sistema è rimasto però sulla carta, e il Dl 90 del 2014 ha introdotto la possibilità di trasferimenti d'ufficio, ma con ambito territoriale limitato. Il Jobs Act, per i privati, ha invece generalizzato la tutela monetaria.

Anche il tema delle mansioni è normato diversamente. Nella Pa è possibile lo spostamento a mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, con una esigibilità della prestazione determinata dal sistema di classificazione prescelto dal Ccnl di comparto (più ampia negli enti locali, meno in altri settori, come la sanità o la scuola). L'adibizio-

ne a mansioni superiori può avvenire solo attraverso procedure selettive e, diversamente dall'impresa, proprio per l'immanente regola del concorso pubblico, l'esercizio di fatto di incarichi superiori, disposto o tollerato dal dirigente, è considerato nullo e non dà mai diritto alla qualifica superiore. Il punto è che lo spostamento a mansioni inferiori non è regolato nella Pa per legge, mentre il Jobs Act ha appena riscritto l'articolo 2103 del Codice civile consentendo di ri-mansionare il dipendente

MANOVRE DI AVVICINAMENTO

La previsione che i dirigenti in disponibilità possano chiedere di diventare funzionari per non perdere il posto è solo un primo passo



Tutele crescenti

● In sostituzione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, il Jobs Act prevede per i nuovi assunti, in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo o per giusta causa di cui sia stata accertata l'illegittimità, un indennizzo economico onnicomprensivo legato all'anzianità di servizio e non soggetto a contribuzione previdenziale. L'importo dell'indennizzo è pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio.

per ragioni organizzative. Ora si apre alla possibilità di demansionare il dirigente pubblico: ma solo quelli prossimi alla fuoriuscita, e comunque dopo una procedura amministrativa burocratica, e sempre in via concordata.

C'è poi il tema della valutazione e della produttività. A partire dal salario accessorio che nel privato rappresenta la parte variabile della retribuzione, contrattata in azienda o a livello territoriale. Nella Pa, dopo la riforma Brunetta, il sistema di valutazione (obbligatorio per legge, con sanzioni per le Pa in caso di inadempimento) si è svolto a macchia di leopardo, con una diffusa resistenza (soprattutto sindacale) verso la distribuzione dei dipendenti su fasce di merito e verso una revisione dei contratti integrativi di amministrazione per la distribuzione dei trattamenti da collegare ai nuovi meccanismi di legge. Il fatto è che nel privato la contrattazione aziendale è promossa, mentre nel pubblico impiego vive una vera e propria crisi d'identità. «Qui le progressioni di livello e i fondi di produttività sono stati usati solo per aumentare indistintamente il salario al personale - evidenzia l'economista del Lavoro Carlo Dell'Aringa - e quindi la contrattazione di secondo livello si è trovata a svolgere un ruolo che non le era destinato, soprattutto a livello locale». Certo, ha pesato il blocco della contrattazione nazionale, ma anche la mancata applicazione delle regole di selettività e premialità. Colpa anche della dirigenza pubblica, che oggi è troppo legata (e influenzata) dalla politica.

© RIPRODUZIONE RISERVATA