

Toccherà ai decreti attuativi della riforma Madia definire i casi di decadenza dal ruolo

# Dirigenti, la retrocessione salva

## Niente licenziamento col demansionamento a funzionario

DI LUIGI OLIVERI

**I**l demansionamento salva i dirigenti responsabili di cattiva gestione dal licenziamento. La legge delega di riforma della pubblica amministrazione, approvata in via definitiva martedì dal senato, prevede una regolazione della decadenza e conseguente licenziamento dei dirigenti dai ruoli unici che desta molte perplessità.

Il legislatore delegante rimette ai successivi decreti legislativi attuativi il compito di elaborare una «disciplina della decadenza dal ruolo unico a seguito di un determinato periodo di collocamento in disponibilità successiva a valutazione negativa».

Ciò significa che spetta al legislatore delegato stabilire per quanto tempo un dirigente di ruolo potrà permanere senza incarico dirigenziale a disposizione del ruolo, a causa di una sua valutazione negativa, prima di decadere e vedersi risolvere il rapporto di lavoro.

Compito del legislatore delegato sarà quanto meno chiarire cosa si intenda per «valutazione negativa» (una soglia assoluta o relativa di punteggio minimo? Un dan-

no grave?), e la durata della disponibilità. In più, il legislatore delegato dovrà anche attuare l'ulteriore criterio di delega secondo il quale i decreti legislativi dovranno contenere la «previsione della possibilità, per i dirigenti collocati in disponibilità, di formulare istanza di ricollocazione in qualità di funzionario, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nei ruoli delle pubbliche amministrazioni». Il demansionamento, dunque, può salvare il dirigente collocato a disposizione nel ruolo dal licenziamento.

Se per un verso la disposizione può essere valutata positivamente perché costituisce una tutela nel lavoro, gli aspetti controversi sono, tuttavia, moltissimi.

Si tratta di un demansionamento molto diverso da quello previsto nell'ambito privato dall'articolo 3 del dlgs 81/2015, attuativo del Jobs act. In questo caso, l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori deve dipendere dal «caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore», dunque da giustificazioni di tipo oggettivo, legate all'organizzazione del lavoro: come ad esempio la soppres-

sione di una fase operativa della produzione. In questo caso, dunque, il lavoratore subisce il demansionamento non per proprie responsabilità nell'esecuzione della prestazione lavorativa, ma per esigenze di carattere aziendale.

La legge delega, invece, consente il demansionamento da dirigente a funzionario come tutela in favore di dirigenti che abbiano, come visto, ricevuto una valutazione negativa. Significa, quindi, che tali dirigenti hanno visto interrompere lo svolgimento dell'incarico dirigenziale per non aver saputo conseguire i risultati previsti dalla pianificazione gestionale ad un livello minimamente accettabile, si da ricevere una valutazione insoddisfacente. In questo caso, allora, il demansionamento deriverebbe non da esigenze aziendali, ma sarebbe causato da un inadempimento evidentemente grave nell'esecuzione della prestazione lavorativa e, dunque, da una causa soggettiva.

Se il demansionamento come misura di tutela nel posto di lavoro per il lavoratore che subisca una riorganizzazione aziendale, senza essere incorso in manchevolezze nella propria attività, può anche

avere una sua giustificazione, meno persuasiva appare la soluzione per la dirigenza indicata dalla legge delega. Infatti, il demansionamento finirebbe per conservare, sia pure ad un livello di carriera più basso, non un lavoratore involontariamente coinvolto da modifiche dell'assetto organizzativo, ma chi si sia reso autore di un'azione gestionale incapace di conseguire risultati determinati. Insomma, il demansionamento salverebbe dal licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La legge delega finisce, così, addirittura per affievolire il sistema della responsabilità dirigenziali attualmente disciplinato dall'articolo 21 del dlgs 165/2001, che a seconda della gravità del mancato conseguimento degli obiettivi gestionali o della violazione di direttive imputabile ai dirigenti, prevede la mancata conferma dell'incarico, o la revoca anticipata o perfino la risoluzione dal rapporto di lavoro. A meno che il legislatore delegato non introduca un sistema di graduazione delle responsabilità connesse alla «valutazione negativa», dunque, il demansionamento previsto finisce per essere un'ancora di salvezza dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo davvero difficilmente giustificabile.

