

Come applicare al pubblico impiego la riforma del mercato del lavoro? Da recenti dichiarazioni del Ministro Patroni Griffi sembrerebbe che la sua intenzione sia di rafforzare la mobilità. Nel testo del disegno di legge inviato alle Camere si afferma, da un lato, la specificità del pubblico impiego, dall'altro la sua sottoposizione ai principi generali della riforma del mercato del lavoro attraverso una "delega" al Ministro della funzione pubblica.

La travagliata esperienza della riforma del mercato del lavoro e l'ancor più complicata ridda di dichiarazioni contraddittorie sulla applicabilità/non applicabilità della riforma al pubblico impiego ci spinge a dare informazione sulla questione, anche se, proprio per la ampia variabilità delle ipotesi, ci limitiamo a cercare di individuare i possibili campi applicativi per il pubblico impiego partendo, ovviamente, dal testo del disegno di legge inviato alle Camere.

Una premessa deve però essere fatta. La principale questione di dibattito, in una riforma molto più ampia, è stata ovviamente la modifica dell'art. 18, L. n. 300/70 che, è bene ribadirlo (anche se, sulla stampa, alla fine, tale argomentazione è emersa), non è una norma sul potere di licenziamento del datore di lavoro (rimasto invariato) ma una norma sui poteri del giudice quando accerti l'illegittimità o l'inefficacia del licenziamento. E' altresì pacifica l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/70 al pubblico impiego, indipendentemente dal numero dei dipendenti, ai sensi dell'art. 51 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001.

La differenza tra pubblico e privato si riscontra invece nei poteri di licenziamento. Per soffermarsi solo sul cd. "licenziamento economico", la situazione è molto diversa: mentre il privato, ove intenda licenziare in caso di chiusura di rami o settori d'azienda o comunque nel caso di un ridimensionamento di personale che comporti il licenziamento di 5 persone o più, applica la legge n. 223/91 sui licenziamenti collettivi, altrimenti, se il personale coinvolto è in numero minore, applica il cd. licenziamento per giustificato motivo oggettivo (o g.m.o). Nel pubblico la linea maestra è quella della messa in mobilità per esubero (anche se per ipotesi sia solo uno il lavoratore in più), una complessa procedura che però mira principalmente alla ricollocazione del lavoratore. Solo dopo due anni di tentativi falliti di ricollocazione o di eventuali rifiuti del lavoratore alla ricollocazione, si può procedere al recesso dal rapporto di lavoro. La logica è quella di riutilizzare al meglio i lavoratori perché la P.A. nel suo complesso ha un deficit di organizzazione ottimale del personale e perché, anche, si ritiene più corretto riutilizzare lavoratori di altre amministrazioni invece che procedere ad assunzioni che hanno comunque un ulteriore costo (le spese concorsuali, a tacer d'altro). Da recenti dichiarazioni del Ministro Patroni Griffi sembrerebbe che la sua intenzione sia proprio quella di rafforzare la mobilità.

Per quanto concerne il testo del disegno di legge, il primo punto di osservazione, per quanto ci riguarda, è l'art. 2 che afferma, da un lato, la specificità del pubblico impiego, dall'altro, la sua sottoposizione ai principi generali della riforma del mercato del lavoro attraverso una "delega" al Ministro della funzione pubblica che verificherà, anche con consultazioni con i Sindacati, la necessità o meno di iniziative anche legislative specifiche. Il Ministro, sempre sulla stampa, ha detto di voler predisporre entro maggio una delega in tal senso. Dovrà essere verificato se tale delega sarà inserita, nel corso del dibattito parlamentare, prima dell'approvazione del d.d.l. Fornero o se sarà oggetto di un provvedimento a parte.

Altri articoli che possono comportare necessità di adeguamento, o comunque costituire una occasione di riflessione sull'attuale assetto del pubblico impiego sono (al di là, ovviamente, degli articoli da 13 a 21 in materia di licenziamento che saranno senz'altro oggetto di intervento specifico): l'art. 3 in materia di contratti a tempo determinato, l'art.5 sull'apprendistato, l'art. 6 sul tempo parziale, gli artt. 8 e 9 su lavoro a progetto.

I contratti a tempo determinato, che nel disegno di legge Fornero diventano da un lato più facilmente esperibili per il privato (cade la necessità di specificare le ragioni del ricorso a tale tipologia lavorativa) dall'altro non sono più, nei fatti, rinnovabili oltre i 36 mesi, rappresentano un punto dolente del pubblico impiego. Le pubbliche amministrazioni, anche a seguito di ripetuti blocchi delle assunzioni a tempo indeterminato, hanno spesso abusato nel ricorso a tale tipologia di lavoro, anche in violazione delle norme di legge (soprattutto il d.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni). Dopo alcune sentenze della Corte di Giustizia (cause C-53/04 e C-180/04), e altre decisioni dei giudici italiani che hanno condannato alcune amministrazioni a pesanti risarcimenti, è forse il caso di intervenire, questa volta in modo più chiaro, sulla normativa del settore pubblico.

Per quanto riguarda il *part time*, tra pubblico e privato vi sono molte differenze soprattutto normative (nel pubblico la normativa principale risiede nella legge n. 662/96 mentre nel privato è il d.lgs. n. 61/2000 - che si applica anche al pubblico ma addirittura con diversa formulazione-). Negli ultimi anni, nel settore pubblico si è un po' invertita una rotta per cui il *part time* era una possibilità fortemente gestita dal lavoratore (a differenza del privato in cui il problema è semmai il contrario) e vi sono stati interventi legislativi più restrittivi: l'art. 73 del decreto legge n. 112/2008 e poi l'art. 16 della legge n. 183/2010. E' forse necessario un intervento di razionalizzazione.

Per il lavoro a progetto, e gli altri incarichi di lavoro autonomo, il d.d.l. Fornero spinge per una politica contenitiva. Nel pubblico, anche se qualcosa è stato fatto, almeno in termini di

trasparenza, la materia deve essere oggetto di analisi attenta e approfondita.

L'apprendistato non è applicato nel settore pubblico ma la scelta del d.d.l. di farne la via privilegiata di accesso al mondo del lavoro, può essere vagliata anche nella P.A., sempre nel rispetto delle regole concorsuali e per le forme di apprendistato più professionalizzanti.

Daremo senz'altro conto, nei prossimi numeri, dell'evoluzione del disegno di legge Fornero e della delega sul pubblico impiego.

matteini@aranagenzia.it