

## IL PUBBLICO IMPIEGO E L'ART. 18 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

### BERGAMO

In questo periodo si sente parlare molto di crescita, ma anche di **flessibilità in uscita** dal mondo del lavoro e di **revisione del sistema degli ammortizzatori sociali** in caso di perdita del posto di lavoro. Inoltre, in tono più sommesso negli ultimi giorni, la questione rimane legata anche alla **possibile revisione dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori**, quella norma che tutela i lavoratori di fronte **ai licenziamenti illegittimi** e che da tempo è nel mirino di molti.

Sul punto le organizzazioni sindacali sono state **convocate separatamente** dal governo Monti, aspetto questo che, come è avvenuto con il governo precedente, è un segnale che **pare preludere a una politica di divisione del sindacato o a decisioni unilaterali** (speriamo di no!!), considerato che i problemi del mondo del lavoro, sul versante sindacale, sono **unici** e non diversi a seconda che si tratti con una sigla sindacale piuttosto che un'altra.

In via preliminare è necessario, però, conoscere cosa potrebbe essere oggetto di discussione e chi ne è interessato.

**Nel pubblico impiego "privatizzato"**, (la gran parte dei pubblici dipendenti per i quali il rapporto di lavoro trae origine dal contratto individuale di lavoro) l'art 51, comma 2, del D.Lgs 165/2001 (testo unico del pubblico impiego) dispone che:

**"La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti"** compreso, ovviamente, l'art.18.

Il comma 1 del citato articolo 18 dello statuto dei lavoratori prevede che:

**"Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o **annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo**, ovvero **ne dichiara la nullità** a norma della legge stessa, **ordina al datore di lavoro**, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, **di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.**"**

Insomma l'art. 18 dello statuto dei lavoratori prevede una **tutela reale** in caso di licenziamento intimato **senza giusta causa o giustificato motivo**, tutela che si concreta nella **reintegra nel posto di lavoro**.

C'è da chiedersi, allora, quale attinenza abbia l'eventuale modifica del diritto del lavoratore di

poter far valere le proprie ragioni in caso di licenziamento **privo di giusta causa o giustificato motivo**, con lo sviluppo economico e la rivisitazione della disciplina degli ammortizzatori sociali. E l'unica spiegazione che ci si può dare è che l'eventuale modifica dell'art. 18 favorirebbe lo sviluppo perché permetterebbe **licenziamenti facili**, anche **ingiustificati**, secondo una stringente formula che prevede **meno diritti in cambio, forse, di più lavoro**.

Questa discussione **ci riguarda molto da vicino**, ci riguarda perché viviamo una situazione in cui si annunciano **profondi cambiamenti nella pubblica amministrazione**, cambiamenti che, per ora, appaiono confusi e poco ragionevoli, con provvedimenti dettati più dal bisogno di cercare di fare cassa e di creare attorno a manovre "lacrime e sangue" un minimo di consenso sociale.

Tuttavia, c'è chi da tempo, propone non solo confusi provvedimenti ma un **ridimensionamento significativo del ruolo della pubblica amministrazione**, si allega a titolo esemplificato l'editoriale di Francesco Verbaro apparso sull'ultimo numero del 2011 di "Guida al pubblico impiego".

Se all'orizzonte si profilano **importanti processi di ristrutturazione della P.A.** è assolutamente necessario, dunque, che le OO.SS. e soprattutto le rappresentanze dei lavoratori (**le RSU**) possano giocare un **ruolo determinante** nella gestione di tali processi e nella **tutela dei diritti dei lavoratori**, in primo luogo **dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori**.

Bergamo, 9 gennaio 2012

Per la Fp-Cgil di Bergamo  
F.to Gian Marco Brumana

## Quelle promesse alla Ue in materia di PA

di Francesco Verbaro \*

Il dibattito scaturito all'indomani dell'entrata in vigore dell'art. 8 del DI n. 138/2011, in materia di derogabilità della contrattazione nazionale e della legislazione nazionale da parte del contratto di secondo livello, non ha consentito, in presenza di toni pregiudiziali, di prendere in esame le esigenze organizzative che possono spingere il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali a derogare con il contratto aziendale al quadro normativo nazionale.

Sarebbe quanto mai utile analizzare, non per codificarle, ma per meglio comprendere la valenza positiva della norma, le esigenze e la fattispecie che renderebbero utile alle parti tale opportunità

---

legislativa.

Partendo da tale chiave di analisi un esercizio altrettanto utile sarebbe quello di verificare le potenzialità di applicazione di detta norma alle pubbliche amministrazioni, in particolare in questa fase storica di riduzione significativa della spesa pubblica, che ci porta a dover ridisegnare la PA e non solo ad effettuare tagli lineari.

Una premessa necessaria ci porta a dire che il settore pubblico ha visto in questi ultimi anni fortemente limitato il secondo livello di contrattazione, in particolare al fine di contenere la spesa del personale cresciuta a livello decentrato. L'applicabilità di un meccanismo come quello dell'art. 8 dovrebbe quindi riguardare gli aspetti ordinamentali e accrescere la flessibilità nelle prestazioni, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalle norme di finanza pubblica vigenti (si veda l'art. 9 del DI n. 78/2010).

Un ottimo strumento di volano, ma altresì di corretta e finalizzata applicazione della deroga, potrebbe senz'altro essere costituito dai piani di razionalizzazione dell'art. 16 del DI n. 98/2011, che nell'attuale fase economica dovrebbero essere resi obbligatori e non facoltativi. Gli stessi riferimenti contenuti nella lettera, che il Governo ha inviato all'Unione europea circa le misure che intenderà adottare nei prossimi mesi, alla mobilità, all'utilizzo della cassa integrazione e al superamento della dotazione organica rischiano di rivelarsi vuoti e ridondanti rispetto a quanto già è previsto e non si fa, senza un'idea di settore pubblico e di pianificazione, che tocca alla politica e non alla dirigenza avere.

Serve uno strumentario complessivo in grado, infatti, di accompagnare questa fase storica di ridisegno e ristrutturazione del settore pubblico, che consenta agevolmente di spostare, riqualificare e riconvertire il personale. In alcuni casi occorrerà favorire l'esodo anticipato con 35 anni di contributi, superando però la contraddizione presente nel settore pubblico di avere norme di risoluzione anticipata e la finestra mobile di 15 mesi, in altri consentire l'applicazione accompagnata della legge n. 223/1991, in presenza di piani industriali o nei casi di soppressione o crisi finanziaria dell'ente.

La gestione del personale nel settore pubblico richiede una serie di flessibilità, essenziali, dopo la crisi finanziaria del debito sovrano, in cui occorrerà per la prima volta nelle pubbliche amministrazioni (e nelle loro partecipate) salvare dei posti di lavoro e riconvertire il personale in servizio.

Un vincolo presente oggi riguarda la dotazione organica e il profilo acquisito dal dipendente che spesso si trova in eccedenza rispetto ad una dotazione organica di dettaglio ed aggiornata (poco rinvenibile nelle pubbliche amministrazioni) o, realisticamente, rispetto ai reali carichi di lavoro e fabbisogni di competenze. È infatti rispetto alle competenze necessarie che il settore pubblico soffre di eccedenza e al contempo di alcune specifiche vacanze di organico.

Molte progressioni economiche e giuridiche hanno creato eccedenze di personale in alto, mentre delle esternalizzazioni di funzioni e servizi hanno in alcuni casi creato eccedenze di personale nelle aree o categorie più basse. Si tratta di eccedenze percepite dal dirigente, ma non facilmente formalizzabili, soprattutto in presenza di dotazioni organiche generiche e con vacanze di organico per nulla rappresentative dei reali fabbisogni delle pubbliche amministrazioni.

Un primo elenco di strumenti utili è presto fatto: da tempo servirebbe un accordo quadro sulle equiparazioni per consentire la mobilità intercompartimentale oppure un decreto del ministro della Funzione pubblica; la possibilità di derogare con il contratto integrativo alla normativa sulle mansioni, sull'utilizzo delle ferie e sui limiti all'orario di lavoro; infine, una deroga sul requisito minimo di 40 anni di contributi per la risoluzione unilaterale, con la possibilità di adottare la risoluzione con 35 anni di contributi, in presenza di piani di riduzione.

Uno strumentario da arricchire ma che comunque richiede a monte delle politiche e dei piani di razionalizzazione, che da anni la politica promette e che non è in grado di proporre e soprattutto di realizzare.

---