

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Gli statali e il nodo della flessibilità

di **Francesco Verbaro**

La legge 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, contiene tra i principi e criteri di delega anche il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Un'occasione per effettuare un'importante manutenzione delle norme vigenti e creare un *corpus* normativo unico che agevoli il lavoro dei responsabili del personale delle amministrazioni pubbliche. Ma anche l'occasione per affrontare alcuni dei mali storici della gestione delle risorse umane nella Pa, come il cattivo utilizzo del lavoro flessibile.

Fra i principi di delega troviamo, infatti, la «disciplina delle forme di lavoro flessibile, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime, anche al fine di prevenire il precariato». Il rapporto tra Pa e lavoro flessibile è oggi fortemente condizionato dalle ferite provocate dal formarsi di bacini di precariato, dalle conseguenti norme speciali di stabilizzazione che hanno condizionato (ma ancora adesso) il reclutamento per anni e dal costoso contenzioso. I criteri di delega sono chiari: occorre limitare il ricorso alle tipologie contrattuali flessibili, in considerazione della peculiarità del rapporto di lavoro nella Pa, tenendo conto delle esigenze organizzative e funzionali, con la finalità di prevenire il precariato.

Con riferimento alla prevenzione del precariato, la legge 124/2015 si colloca nell'indirizzo seguito negli ultimi anni nel settore pubblico dal legislatore di evitare il fenomeno della precarizzazione e il relativo contenzioso. Ma quali sono le cause che hanno generato il fenomeno del precariato nella Pa e che hanno portato quasi sempre a trasformare il ricorso alla flessibilità in precarietà? Sinteticamente possiamo dire: il blocco delle assunzioni a tempo indeterminato; la bassa flessibilità nell'organizzazione del lavoro; il vincolo delle dotazioni organiche; il mancato aggiornamento dei profili professionali e l'assenza di profili tecnici; una programmazione dei fabbisogni formale e non sostanziale; la scarsa responsabilizzazione del datore di lavoro sulle conseguenze in caso di violazione delle norme in materia di lavoro flessibile; l'incertezza giuridica nel coordinamento tra norme speciali e norme generali di diritto del lavoro; una contrattazione collettiva e integrativa che ha favorito proroghe e rinnovi in maniera irresponsabile; una legislazione di favore verso le proroghe e i rinnovi dei contratti, con un'idea della Pa come ammortizzatore sociale.

Tutto ciò ha generato danni in termini di aspettative nei lavoratori e di cattivo reclutamento e ha portato poi a condizionare la programmazione delle assunzioni e il reclutamento per anni. Ancora recentemente diverse disposizioni prevedono deroghe al concorso pubblico per favorire la stabilizzazione di bacini storici di precariato. Da ultimo, l'articolo 17 del Dl 24 giugno 2016, n. 113, al fine di ridurre il ricorso ai contratti a termine nell'ambito delle scuole dell'infanzia e degli asili nido e valorizzare la professionalità acquisita dal personale educativo e scolastico. Il decreto legislativo dovrebbe costituire l'occasione per una riflessione sulle esigenze di flessibilità nel settore pubblico e sulle caratteristiche delle diverse tipologie contrattuali. Senza cadere vittime dei rinvii legislativi dinamici. È l'occasione per riscrivere l'attuale articolo 36 del Dlgs 165/2001, partendo da una reale conoscenza dei bisogni della Pa e delle caratteristiche delle diverse tipologie contrattuali, rinunciando a un approccio "centralistico" e formale. Due presupposti per nulla scontati.

Durante un recente seminario promosso da **Assolavoro**, l'associazione di categoria delle agenzie per il lavoro, è stato presentato un report sull'applicazione del contratto di somministrazione nella Pa. In un'attenta analisi comparativa con il contratto a termine e quello di collaborazione autonoma, il contratto di somministrazione a tempo determinato risulta quello che meglio protegge il lavoratore, prevenendo il formarsi di aspettative verso la stabilizzazione del lavoratore e favorendo la sua ricollocazione successiva, soddisfacendo comunque le esigenze di flessibilità delle Pa. Al contempo è emerso come proprio tale tipologia contrattuale sia quella meno conosciuta e meno utilizzata.

Ci sono elementi e informazioni quantitative e qualitative per consentire al legislatore di fare una scelta consapevole e senza pregiudizi. La Pa non ha voluto applicare il contratto di apprendistato per un approccio tradizionale. Rischierebbe di cancellare il contratto più tutelante, come il contratto di somministrazione, per ignoranza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

