

LINKIESTA: IL PUNTO SU JOBS ACT E SETTORE PUBBLICO

SE IL COMMA 3 DELL'ARTICOLO 1 NON VERRÀ REINTRODOTTO, IL DECRETO SI APPLICHERÀ ANCHE AI DIPENDENTI PUBBLICI – CIÒ NON TOGLIE CHE SIA NECESSARIA UNA DISCIPLINA PARTICOLARE, NEL DDL DI RIFORMA DELLE P.A., PER REGOLARE LA *GOVERNANCE* INTERNA AGLI ENTI, CHE PRESIEDE ALLE SCELTE SU QUESTA MATERIA

Intervista a cura di Francesco Cancellato, pubblicato su Linkiesta il 30 dicembre 2014 – In argomento v. anche FAQ sull'applicabilità del Jobs Act nelle amministrazioni pubbliche

Il mistero sul contratto unico a tutele crescenti esteso ai dipendenti pubblici si infittisce. Riassunto delle puntate precedenti: dalla promulgazione dei primi due decreti attuativi del *Jobs Act*, ancora non si capisce se le nuove norme varranno solo per i lavoratori privati. Protagonisti principali della diatriba il giuslavorista Pietro Ichino, ora senatore di Scelta Civica, secondo cui la norma si applica anche al pubblico e il Ministro del Lavoro Giuliano Poletti, secondo cui, invece, così non è. La pietra tombale alla discussione pareva l'avesse messa oggi il Presidente del Consiglio Matteo Renzi, quando ha riconosciuto di avere lui stesso deciso di sopprimere nel decreto sul contratto a tutele crescenti il comma che ne escludeva l'applicabilità nel settore pubblico, affermando che della questione si occuperà il Parlamento. Pietro Ichino però, contattato da *Linkiesta*, racconta una storia in parte diversa.

Professor Ichino. chi ha ragione tra lei e Poletti? Come mai lei dice che il *Jobs Act* riguardava i dipendenti pubblici e il ministro dice il contrario?

Una cosa è certa: se il decreto uscirà nel testo attuale, la disciplina in esso contenuta si applicherà anche nei rapporti di impiego pubblico. Questo è il senso e l'effetto pratico della soppressione del comma 3 dell'articolo 1, disposta da Renzi il 24 dicembre scorso: ricordo che il comma prevedeva l'esclusione dell'impiego pubblico dall'applicazione del decreto. Se si vorrà – come propone il ministro Poletti – quest'ultimo effetto, cioè l'esclusione dell'impiego pubblico dal campo di applicazione della nuova disciplina, allora occorrerà reinserire quel comma.

Ma il Presidente del Consiglio nella conferenza stampa di fine anno ha detto che della questione il Parlamento dovrà occuparsi nel disegno di legge Madia per la riforma delle amministrazioni pubbliche.

Nella conferenza stampa, il Presidente del Consiglio per prima cosa ha confermato di avere lui stesso deciso la soppressione, nel testo del decreto sul contratto a tutele crescenti, del comma 3 dell'articolo 1, che mirava a escludere l'applicazione della nuova disciplina anche nel settore pubblico. Se questa scelta del Governo verrà confermata a gennaio in seconda lettura, dunque, la nuova disciplina sarà applicabile anche nel settore pubblico. Il Presidente del Consiglio ha poi affermato che la questione dovrà essere affrontata anche nel disegno di legge Madia per la riforma delle amministrazioni pubbliche. Ci sono infatti degli ottimi motivi per prevedere delle regole di *governance* interna agli enti pubblici, in particolare disposizioni sul modo in cui la facoltà di recesso dal rapporto di lavoro deve essere esercitata in questi enti. Come accade nei *public bodies* anglosassoni, dove il licenziamento non può essere deciso da un singolo dirigente, ma soltanto da un organo collegiale. Si tratta però di norme riguardanti l'organizzazione interna dell'ente. La disciplina generale della materia nel settore pubblico può benissimo essere – come è oggi – quella generale, che si applica a tutti i rapporti di lavoro.

Se la disciplina è la stessa, perché i dipendenti pubblici non vengono mai licenziati e sono considerati di fatto inamovibili?

Perché negli anni passati, applicandosi l'articolo 18, in una situazione di elevatissima imprevedibilità dell'esito del giudizio, se il giudice riteneva il licenziamento non sufficientemente giustificato e disponeva reintegrazione e risarcimento, il dirigente che aveva compiuto l'atto si vedeva imputare la responsabilità per

il danno erariale causato. Ed era, comprensibilmente, rarissimo che un dirigente fosse disposto a rischiare i risparmi di famiglia per licenziare un dipendente: meglio il consueto patto di reciproco riconoscimento del diritto all'inefficienza, per cui il dirigente non mette sotto stress i dipendenti e questi non mettono sotto stress lui.

Se nel settore pubblico si applicherà la nuova disciplina non ci sarà il rischio di un eccesso di licenziamenti?

Non mi sembra proprio questo il pericolo. I controlli interni delle amministrazioni – che potranno essere opportunamente perfezionati come dicevo prima – costituiranno comunque un forte freno contro eccessi di questo genere. Ma quanto meno sarà possibile che si attivi il licenziamento disciplinare in una percentuale di casi non bassa a livelli ridicoli come l'attuale; e si porrà termine al lunghissimo periodo – tredici anni! – durante il quale non è stata attivata una sola procedura di riduzione degli organici in una amministrazione italiana, con conseguente messa in mobilità dei dipendenti, come previsto dall'articolo 33 del Testo unico del 2001.

Fonti governative dicono tuttavia che allo stato attuale è impossibile estendere il contratto a tutele crescenti ai dipendenti pubblici. Lei che ne pensa?

Sul mio blog ho risposto in modo molto articolato a ciascuna delle obiezioni circa la pretesa “inapplicabilità” della nuova disciplina dei licenziamenti nel settore pubblico. Non c'è alcun motivo per ritenerla inapplicabile. Come ho detto prima, ci possono essere dei buoni motivi per prevedere delle regole di *governance* interna agli enti pubblici, sul modo in cui la facoltà di recesso dal rapporto di lavoro deve essere esercitata, come accade soprattutto nel settore pubblico in Gran Bretagna o negli USA, dove solitamente il licenziamento di un *civil servant* non può essere deciso da un singolo dirigente, ma soltanto da un organo collegiale. Si tratta però di norme riguardanti l'organizzazione interna dell'ente. La disciplina legislativa del rapporto contrattuale può benissimo essere – come è oggi – quella generale, che si applica a tutti i rapporti di lavoro.