

*Entrata in vigore il 24 novembre, la legge 183/2010 introduce novità per il pubblico impiego*

# Collegato lavoro, cantiere aperto

## *Sull'applicazione delle nuove norme serve aprire un negoziato*

DI GIOVANNI FAVERIN  
*Segretario generale Cisl Fp*

**E**ntrata in vigore il 24 novembre, la legge n.183/2010, più nota come «collegato lavoro», introduce novità significative anche per il pubblico impiego. Il provvedimento, che segue la manovra finanziaria per gli anni 2009/2013, contiene infatti, al di là delle disposizioni in tema di controversie sul lavoro su cui si è molto dibattuto, norme in materia di riorganizzazione di enti, congedi, aspettative e permessi, mobilità, ammortizzatori sociali, trasparenza, servizi per l'impiego.

Si tratta di cambiamenti sui quali si sono concentrate molte aspettative e che sono attesi ora alla prova dei fatti, in particolare nei risvolti legati alla qualità del lavoro pubblico e dei servizi ai cittadini. Proprio per questo è opportuno approfondire nel

dettaglio non solo le nuove regole ma anche i problemi aperti e le soluzioni proposte dalla legge, che non sempre trovano una logica corrispondenza.

La premessa sulla quale è bene soffermarsi è che la legge è sempre insufficiente a portare il cambiamento nell'organizzazione e nel modo di funzionare degli enti e delle aziende. Non basta cambiare il quadro legislativo per garantire gli obiettivi di miglioramento. Serve partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori e servono concertazione e contrattazione sulle finalità e sui percorsi per realizzarle. In questo senso l'assestamento delle norme dovrà trovare la giusta dimensione nel confronto con



le parti sociali e con le realtà produttive sulle quali vuole incidere. Ma anche nella verifica che dovrà essere condotta a partire da ogni singolo posto di lavoro attraverso le rappresentanze dei lavoratori. In questo senso sarà determinate far ripartire il secondo livello

di contrattazione per evitare applicazioni draconiane e inopportune delle norme.

Le misure sulla flessibilità ne sono un chiaro esempio. Il part-time è uno strumento su cui il sindacato ha investito molto soprattutto nel settore pubblico, dove insieme alle amministrazioni ha costruito tanti buoni esempi di utilizzo virtuoso. Tuttavia proprio nel momento in cui si chiede alla pubblica amministrazione di essere più flessibile, si irrigidiscono le maglie dell'organizzazione. Mettendo in discussione la leva per tenere insieme lavoro e benessere organizzativo da un lato, fa-

miglia e sviluppo demografico dall'altro. Lo stesso vale per l'assistenza ai portatori di handicap rispetto alla quale, oltre al contrasto degli illeciti, occorre più senso di responsabilità verso chi ha bisogno. Così come vuole la logica della società attiva in cui la famiglia è il soggetto più titolato a prendere in carico le persone in condizioni più fragili, diversamente abili o non autosufficienti.

Ecco perché le misure contenute nel provvedimento oltre che all'impatto sul lavoro pubblico vanno viste nel quadro più ampio dell'organizzazione del sistema, anche in chiave di decentramento istituzionale e decisionale. Ed ecco perché, da subito, occorre aprire un negoziato su istituti che non riguardano solo il buon funzionamento della macchina pubblica, ma anche il contributo delle persone che lavorano al benessere collettivo.

## Dalla mobilità ai permessi, ecco cosa cambia

**Mobilità: in caso di esuberi il confronto sulla ricollocazione resta la prima opzione**

La prima novità riguarda la disciplina della mobilità collettiva regolata dall'art. 13, secondo il quale, in ogni ipotesi di trasferimento di funzioni o attività che non sia accompagnato dal trasferimento anche del personale addetto, si applicano le procedure di mobilità verticale. Procedure che comportano un confronto con il sindacato sulle possibilità di ricollocazione, anche sulla base della disciplina prevista dai contratti collettivi; solo in caso di fallimento di questa fase, il personale in esubero è posto in mobilità; in questo caso nulla cambia della disciplina prevista dagli articoli 34 e 34bis del dlgs. 165.

Nella gestione della norma un ruolo importante deve essere svolto in sede di esame per la ricollocazione, in modo da ridurre al minimo le ipotesi di esubero, adoperando i diversi strumenti di mobilità anche volontaria previsti dall'art. 30 del 165 o prevedendo il trasferimento del personale adibito alle attività trasferite, come ipotizza l'art. 31.

Un aspetto particolare della mobilità dei lavoratori riguarda la condizione delle cd assegnazioni temporanee (distacchi e comandi) che vengono limitate a non più di tre anni e previa verifica delle esigenze organizzative. In questo caso, il terzo comma dell'art. 13 non è del tutto chiaro: quando afferma che in mancanza della rideterminazione da fare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge (23 gennaio 2011) «i rapporti continuano a essere disciplinati dalle originarie fonti» vuole forse dire che vengono meno eventuali estensioni normative e salariali che a questi lavoratori siano state riconosciute in ragione della provvisoria assegnazione.

A proposito di mobilità, ma volontaria, la Corte dei conti con le pronunce 11 novembre 2010, n. 53/CONTR/10 e 6

dicembre 2010, n. 59/CONTR/10 ha affermato che l'amministrazione cedente sottoposta a vincoli di assunzione può procedere alla sostituzione del lavoratore trasferito solo se l'amministrazione ricevente non sia sottoposta allo stesso limite. Secondo la Corte dei conti, infatti a salvaguardia della neutralità finanziaria dell'operazione è necessario che essa non determini l'entrata di una unità in più nell'intero sistema delle amministrazioni coinvolte e non è sufficiente che l'operazione si risolva in una somma zero solo per l'amministrazione cedente.

**Part-time: le esigenze della famiglia devono contare come quelle di servizio**

Novità sono previste anche per il part-time. L'art. 16, consente alle amministrazioni pubbliche, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della nuova legge (24 maggio 2011) e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, di sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del dl 112/2008.

Va precisato che la nuova valutazione non è obbligatoria ma solo una possibilità consentita alle amministrazioni e che essa deve essere svolta comunque secondo principi di «correttezza e buona fede». Il richiamo a principi civilistici propri della disciplina dei contratti e non direttamente a una generica valutazione delle «esigenze di servizio» deve significare che, nell'ipotesi di nuova valutazione, l'amministrazione deve considerare attentamente e senza pregiudizi la situazione professionale e/o familiare venutasi a creare nelle condizioni di vita del lavoratore part-time.

Indubbiamente dalla nuova valutazione potranno emergere situazioni di

abuso che nel frattempo si siano create (una diversa attività lavorativa incompatibile con il lavoro pubblico) o il venir meno delle ragioni per le quali era stato concesso in via preferenziale il part-time (familiari di persone con disagio mentale o fisico o genitori di minori): in questi casi la nuova valutazione potrà condurre ad una soluzione diversa da quella in precedenza accordata. Ma in linea generale, la condizione di equilibrio familiare che il lavoratore part-time avrà nel frattempo raggiunto dovrà ricevere una considerazione di dignità e importanza analoga a quella riguardante l'organizzazione, in modo da ricercare prioritariamente soluzioni di temperamento o alternative alla revoca del part-time.

Per la gestione di questa norma è utile pervenire eventualmente a un accordo sui criteri da utilizzare nella fase di nuova valutazione (ricordando, comunque che si tratta solo di una possibilità) e, comunque vigilare sui singoli casi per tutelare condizioni familiari o personali che si siano venute legittimamente a creare nel corso degli anni.

**Aspettative e permessi: sul rioridino della disciplina decideranno i decreti**

La revisione della disciplina in materia di aspettative, congedi e permessi (art. 23) non è immediatamente operante in quanto affidata a decreti legislativi da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge (24 maggio 2011). Dai criteri di delega previsti dal Collegato lavoro si ricava una volontà di razionalizzazione ma non si individua ancora la direzione di marcia che la prossima disciplina dovrebbe assumere.

**Legge 104: criteri più stretti per la concessione dei permessi**

Sono invece immediatamente operati-

ve le modifiche apportate alla disciplina per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità previsti dall'art. 33 della l. n. 104/1992. L'articolo riduce il grado di parentela o affinità (dal terzo al secondo) per il diritto all'assistenza tranne il caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano superato i 65 anni o siano deceduti o mancanti, o ancora siano affetti da grave disabilità. Inoltre conferma il divieto di riconoscere a più di un lavoratore il diritto di assistere la stessa persona (tranne il caso di assistenza a figli con handicap grave) e modifica il criterio di vicinanza per ottenere il trasferimento (dalla sede più vicina al proprio domicilio a quella più vicina al domicilio della persona da assistere).

Anche in questo caso è prevista la decadenza del diritto per il venir meno della causa che lo aveva fatto sorgere. La nuova disciplina, però, nel tentativo di reprimere gli abusi sull'utilizzo dei permessi, rischia di comportare un peggioramento delle condizioni di vita, già difficili, non solo dei genitori che devono assistere un figlio con handicap ma anche dei malati stessi che hanno bisogno di cure. Scompaiono dalla normativa i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa richiesti nel caso in cui il lavoratore non convivesse con la persona disabile. L'obbligo di convivenza era stato superato dall'articolo 20, comma 1, l. n. 53/2000, ma era subordinato alla sussistenza del requisito della continuità e dell'esclusività dell'assistenza. La conseguenza di questa abrogazione finisce per dunque per dispiegare un effetto ulteriormente selettivo rispetto ai destinatari delle agevolazioni.