

la forbice pubblico-privato torna ad allargarsi

La manovra innalza a sette i giorni di congedo per i neo papà nel privato; la ministra della Funzione pubblica, Fabiana Dadone, parla di «norma di civiltà», e auspica, risorse permettendo, una equiparazione nella Pa, dove il giorno di astensione per i neo-padri è uno (legge Fornero del 2012), portato a cinque giorni con la scorsa legge di Bilancio, ma tutt'ora in attesa di definizione amministrativa.

La contrattualizzazione del pubblico impiego è datata 1993; ma ancora oggi, a più di trent'anni da quelle riforme sospinte dalle idee di Massimo D'Antona, il processo di avvicinamento delle due legislazioni lavoristiche è tutt'alto che compiuto. Anzi. Negli ultimi anni, se possibile, le due sfere si sono allontanate, con il pubblico che rimane più garantista, il privato più rigorista.

L'ultimo esempio in ordine di tempo lo si è visto con il decreto dignità che ha operato una forte stretta sui contratti a termine. Ebbene, nonostante un avvicinamento tra privato e pubblico, sugli stessi contratti a termine sono rimaste divergenze, specie nel regime sanzionatorio in caso di abusi. Nella Pa, infatti, è sempre esclusa la conversione del rapporto e per i contratti a tempo illegittimi è riconosciuto il solo risarcimento del danno (da 2,5 a 12 mensilità). E nel privato? C'è la conversione a tempo indeterminato, che è una sanzione che grava sul datore in caso di superamento del tetto massimo di durata del contratto (oggi sceso da 36 a 24 mesi). Se si viola il tetto del 20% di utilizzo scatta, invece, solo una sanzione amministrativa. Nel privato, insomma, si punta a scoraggia-

re i rapporti precari. Nel pubblico essi abbondano (si pensi ai supplenti nella scuola, nel 2018/2019 hanno sfondato quota 150mila), nonostante l'imminente regola del concorso pubblico.

Indietro negli anni, la memoria va al Jobs act del 2014, quando l'allora legislatore si affrettò a precisare che le nuove tutele crescenti, introdotte, in caso di licenziamento illegittimo, per gli assunti dopo il 7 marzo 2015, non valevano nel pubblico impiego. E così sui licenziamenti le distanze restano intatte. «Prendiamo il caso del recesso disciplinare - spiega Sandro Mainardi, ordinario di diritto del lavoro all'università di Bologna, e uno dei principali esperti di pubblico impiego -. Nella Pa è previsto il licenziamento per scarso rendimento, ma questo è collegato ad almeno un triennio di consecutiva valutazione negativa della performance dell'interessato, che lo rende, nei fatti, pressoché impossibile». La riforma Madia, poi, aggiunge Mainardi, «ha optato per il totale abbandono del modello fornito dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, preferendo una disciplina ad hoc, riservata ai soli dipendenti pubblici, che prevede la reintegrazione e la stabilità garantita del posto di lavoro, oltre all'indennizzo economico fino a 24 mensilità, in ogni caso di illegittimità dell'atto di espulsione, differenziandosi, così, nettamente dal privato, che, con le tutele crescenti, ha marginalizzato la protezione reale. Si tenga presente, poi, che la tutela esclusiva, che generalizza il reintegro nelle Pa, riguarda anche i dirigenti pubblici, diversamente da quanto avviene per i dirigenti dell'impresa».

Di "casi" come questi, che dovevano sparire, ce ne sono tanti. Ne abbiamo contati in tutto otto. Nel pubblico impiego, ancora adesso, è impossibile rimansionare, specie in pejus, un lavoratore; a differenza del privato, dove la riforma Renzi-Poletti ha aperto alla pos-

sibilità di modificare le mansioni di un addetto per ragioni organizzative (anche al fine di evitare un licenziamento), optando per un inquadramento inferiore, purché, tuttavia, all'interno della medesima categoria. In pratica, nel pubblico è possibile solo lo spostamento su mansioni equivalenti ed esclusivamente nell'ambito dell'area di inquadramento. L'adibizione su mansioni superiori può avvenire solo attraverso procedure selettive o, provvisoriamente, per sostituire un dipendente.

E ancora: il procedimento disciplinare per i dipendenti pubblici è più garantito, con più ampi termini a difesa; e anche le sanzioni conservative sono più ampie rispetto al privato. La stessa stretta contro i furbetti del cartellino, a due anni delle norme, ha prodotto più titoli sui giornali che applicazioni nelle singole amministrazioni. Altro istituto disciplinato diversamente è la produttività. Nel pubblico, superate le griglie (mai applicate) del decreto Brunetta, si è ancora in attesa del decollo, e così i premi continuano in larga parte a essere distribuiti a pioggia. Nel privato c'è la contrattazione di secondo livello, che sta introducendo una cultura del risultato in molte imprese, aiutata, certo, da norme fiscali di favore. Nel pubblico, poi, il periodo di prova è di sei mesi e il licenziamento in prova va motivato (a differenza del privato).

In sintesi, in oltre 30 anni, la filosofia di fondo, nella Pa, è rimasta quella della "conservazione" del posto, conquistato, come prevede la Costituzione, dopo una selezione oggettiva. Ma esiste una norma più rigida per il pubblico rispetto al privato? Sì, le fasce di reperibilità in caso di malattia: 9-13 e 15-18 nel pubblico, 10-12 e 17-19 per i privati. Più ore da stare a casa, quindi, nella Pa; più che una "punizione", una spia del clima di sfiducia nei confronti del "travet".

LE OTTO DISPARITÀ

Congedi per i neo papà

I giorni di congedo per i neopapà sono innalzati a 7. Nel pubblico è 1, con la scorsa manovra si sale a 5

Contratti a temine

Divergenze nel regime sanzionatorio in caso di abusi: nella Pa è sempre esclusa la conversione del rapporto e per i contratti a tempo illegittimi è riconosciuto il solo risarcimento del danno. Nel privato invece c'è la conversione a tempo indeterminato

Licenziamenti

Nella Pa è previsto il licenziamento per scarso rendimento ma è collegato ad almeno un triennio di consecutiva valutazione negativa. Il modello è l'articolo 18: per i dipendenti prevista la reintegra e la stabilità garantita del posto di lavoro oltre all'indennizzo fino a 24 mensilità in caso di licenziamento illegittimo. Nel privato le tutele crescenti hanno marginalizzato la protezione reale

Mansioni

Nel pubblico è impossibile rimansionare, specie in pejus, un lavoratore. Nel privato è possibile

Procedimenti disciplinari

Il procedimento disciplinare nel pubblico impiego è più garantito

Produttività

Nel pubblico si è in attesa del decollo con premi ancora a pioggia

Periodo di prova

Nel pubblico è di sei mesi e il licenziamento in prova va motivato. Non così nel privato

Fasce di reperibilità

In caso di malattia, nel pubblico vanno dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18; 10-12 e 17-19 nel privato