



La svolta

Statali, assenteismo e scarso rendimento: più facile licenziare

►L'interruzione del rapporto potrà scattare anche con le violazioni al codice di comportamento o per i dirigenti in caso di inerzia nell'azione disciplinare

LA RIFORMA

ROMA Le prime novità erano state anticipate con il decreto sui "furbetti del cartellino", concepito anche sull'onda dei clamorosi casi di assenteismo in alcune amministrazioni pubbliche. Il nuovo testo unico del pubblico impiego oltre ad assorbire quelle norme riordina tutta la materia del licenziamento disciplinare, aggiungendo alcune casistiche a quelle esistenti e rendendo più fluida tutta la procedura. Ma nel provvedimento, che Marianna Madia conta di portare in Consiglio dei ministri per la metà del mese, sono affrontati e rivisitati anche altri capitoli del rapporto di lavoro pubblico, dalla contrattazione ai concorsi: alla stesura definitiva contribuiranno anche i contatti, ancora in corso, con i sindacati.

ICASI

Al licenziamento disciplinare, come nel vecchio decreto legislativo 165 del 2001 (già rivisto nel 2009 quando era ministro Brunetta) è dedicato un apposito articolo, il 55 quater. Nel testo attualmente in vigore erano sostanzialmente elen-

IN ARRIVO IL NUOVO TESTO UNICO: PROCEDURE FLUIDE, CONFIRMATO L'ALLONTANAMENTO RAPIDO DEI "FURBETTI"



Il ministro della Pa, Marianna Madia (foto ANSA)

cate sette casistiche, che vengono ora confermate. Si tratta della falsa attestazione della presenza (appunto il caso dei "furbetti") o dell'invio di certificati medici falsi, altra situazione emersa nelle cronache; dell'assenza non giustificata per più di 3 giorni nel biennio o 7 giorni in 10 anni; del rifiuto ingiustificato rifiuto del trasferimento, quando questo sia motivato da esigenze di servizio; della presentazione di falsi documenti o dichiarazioni al momento dell'assunzione o in caso di promozione (ad esempio per utilizzare titoli che non si hanno); delle situazioni in cui un dipendente si comporta ripetutamente in modo aggressivo, molesto o ingiurioso, nell'ambiente di lavoro; del caso in cui c'è una condanna penale definitiva per la quale è prevista l'in-

I dati Cisl

Crisi aziendali, intese per 179 mila lavoratori

Nel 2015 e nel 2016 sono stati stipulati circa 1.000 accordi di secondo livello, poco più di un terzo di tipo «difensivo» con circa 179.000 lavoratori coinvolti nelle crisi aziendali. Il dato arriva dalla Cisl che ha presentato un rapporto sulla contrattazione di secondo livello secondo il quale tra il 2014 e il 2016 è diminuito in modo significativo il numero degli accordi difensivi (dal 66% del 2014 al 36% dell'anno scorso). Sono soprattutto le aziende di grandi dimensioni a stipulare gli accordi di crisi.

terdizione dai pubblici uffici; di una reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell'ultimo triennio (eventualità quest'ultima che era prevista in un comma a parte e ora viene invece inserita nell'elenco). Ma con il nuovo testo unico vengono aggiunte (e precisate) altre tre situazioni: la violazione del codice di comportamento, se grave oppure reiterata (ad esempio nel caso di spese di rappresentanza improprie, al di là della rilevanza penale); il mancato esercizio dell'azione disciplinare da parte del dirigente, quando avvenga con dolo o colpa grave; lo scarso rendimento del dipendente che per lo stesso motivo abbia ricevuto una sanzione nei due anni precedenti.

Nella direzione di ridurre l'assenteismo, e quindi in qualche modo di prevenire i casi più gravi, vanno anche le nuove norme relative agli accertamenti medici, che concentrano questa funzione nell'Inps anche per i dipendenti pubblici e avviano l'armonizzazione con il mondo del lavoro privato degli orari delle visite di controllo. Nella bozza in circolazione in questi giorni c'è anche una norma che impone di inserire nei contratti

Il decalogo

I dieci casi in cui scatta il licenziamento disciplinare

■ non previsti attualmente

- 1 Falsa attestazione della presenza o certificato medico falso
- 2 Assenza non giustificata per più di 3 giorni nel biennio o 7 in 10 anni
- 3 Ingiustificato rifiuto del trasferimento motivato da esigenze di servizio
- 4 Falsi documenti o false dichiarazioni all'assunzione o in caso di promozione
- 5 Condotte aggressive, moleste o ingiuriose, reiterate, nell'ambiente di lavoro
- 6 Condanna penale definitiva per la quale è prevista l'interdizione dai pubblici uffici
- 7 Violazioni del codice di comportamento, gravi o reiterate
- 8 Mancato esercizio dell'azione disciplinare da parte del dirigente, in caso di dolo o colpa grave
- 9 Scarso rendimento nel caso in cui nei 2 anni precedenti ci sia già stata una sanzione
- 10 Reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell'ultimo triennio

clausole per la riduzione generalizzata dei premi di risultato nelle amministrazioni in cui si verificano tassi di assenteismo superiori alla media, in particolare in prossimità di giornate festive o di picchi di esigenze di servizio verso l'utenza; ma questo aspetto è oggetto di riflessione anche con i sindacati e potrebbe essere rivisto.

Al di là delle dicke casistiche, l'obiettivo del governo è semplificare l'azione disciplinare e render-

la più scorrevole anche quando possa sfociare nel licenziamento. Oltre alla fissazione di tempi certi, già prevista nel decreto dei furbetti, c'è ad esempio una norma per cui quando una sanzione (compreso il licenziamento) viene annullata dal giudice perché sprozzonata il procedimento potrà comunque ripartire con nuovi termini. Oppure si stabilisce che se il procedimento disciplinare viene sospeso in attesa delle conclusioni di quello penale, possa comunque riprendere qualora emergano elementi nuovi.

LE GARANZIE

Allo stesso tempo vengono consolidate alcune garanzie per il dipendente: così è previsto che quando il giudice annulla un licenziamento condanna l'amministrazione al reintegro, al pagamento di un'indennità risarcitoria corrispondente alla retribuzione per il periodo intercorso e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Per i dipendenti pubblici quindi, a differenza dei privati interessati dalle modifiche dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, la tutela in questi casi resta piena.

Andrea Bassi
Luca Cifoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Flop del part-time agevolato: in otto mesi solo 200 richieste

PENSIONI

ROMA Probabilmente sarà perché in tempi di crisi anche 2/300 euro in meno in busta paga possono fare la differenza. Forse perché - come sostiene il ministro Poletti - l'attesa per l'Ape, l'anticipo pensionistico, ha fatto da dissuasore. Oppure perché la platea che teoricamente poteva essere più interessata ad uno strumento del genere, le donne, di fatto se ne è trovata esclusa. O magari sono state le aziende a dire no. Di certo c'è una sola cosa: a otto mesi dall'entrata in vigore del part-time agevolato - norma tanto pubblicizzata dal governo Renzi - solo 200 persone in tutta Italia hanno scelto di usufruirne. La norma è stata pensata per i lavoratori dipendenti del settore privato vicini alla pensione di vecchiaia come accompagnamento "soft" all'uscita dal lavoro. Evidentemente non è piaciuta e i risultati vanno ad allungare la lista dei fallimenti del governo Renzi. Duecento persone sono un numero davvero piccolo. In alcune regioni, come Molise, Basilicata e Valle d'Aosta, c'è stata solo 1

richiesta. In Liguria appena cinque lavoratori l'hanno considerata appetibile. E così nelle Marche. E anche dove il "successo" è stato maggiore - 33 richieste accolte in Lombardia, 21 nel Lazio - stiamo parlando di casi isolati. Niente a che vedere con le 36.000 adesioni previste nel 2017, tanto da stanziare 120 milioni di euro per i contributi figurativi. La cifra è già stata ridotta a soli 20 milioni per reperire le risorse per l'Ape, ma è probabile che anche il residuo resterà largamente inutilizzato.

GLI SPOT

Nemmeno a dire che la possibilità fosse sconosciuta ai più. Il governo a giugno ha lanciato la sua bella campagna pubblicitaria istituzionale.

LA NORMA VARATA DAL GOVERNO RENZI IL MINISTRO POLETTI: NE PRENDIAMO ATTO UTILIZZEREMO STRUMENTI DIVERSI

Ve lo ricordate lo spot tv con quei due operai, tuta blu di ordinanza, barba bianca, caschetti gialli e blu che parlano della nuova meraviglia - opportunità, immaginandosi al parco a giocare con i nipotini e invitandosi reciprocamente e fare presto per evitare l'esaurimento dei fondi a disposizione? Non sappiamo quanto sia costato lo spot. Adesso invece sappiamo che non è stato molto efficace. «Le cose vanno sperimentate e quando, come in questo caso, non danno buoni risultati bisogna prenderne atto. Si utilizzeranno strumenti diversi» commenta il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti.

In realtà l'idea aveva suscitato molte perplessità sin dalla genesi. Tra gli scettici anche il presidente dell'Inps, Tito Boeri, che aveva messo in guardia da «interventi estemporanei e parziali» con «costi amministrativi superiori alle somme erogate». Non si erano visti salti di gioia dal fronte imprese. Il risparmio per loro c'è, ma è ridimensionato dall'obbligo di versare nella busta paga del lavoratore in part-time una sorta di "bonus" per sostenere la decurtazione di stipendio, ovvero la ci-

Il part-time agevolato

REQUISITI DEI DESTINATARI

- Lavoratori del settore privato
- Contratto a tempo indeterminato
- Orario pieno
- Requisiti minimi per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi)
- Requisito anagrafico maturato entro il 31/12/2018

L'ESEMPIO PRATICO

Lavoratore settore privato	A tre anni dalla pensione	Oltre i 63 anni e 7 mesi
Può richiedere il part-time mantenendo gli stessi contributi del lavoro a tempo pieno		

- 1 Richiesta all'Inps della certificazione dei raggiunti requisiti contributivi e anagrafici
- 2 Inps rilascia la certificazione
- 3 Lavoratore e azienda stipulano un contratto a tempo parziale agevolato
- 4 Il contratto indica la riduzione dell'orario di lavoro e dura dalla data di maturazione del beneficio al raggiungimento dell'età della pensione di vecchiaia

fra pari ai contributi previdenziali (23,81%) del tempo pieno, non più dovuti per effetto della riduzione di orario. Per il lavoratore invece la convenienza è evidente: il "bonus" è esentasse, per cui a fronte di una riduzione di orario tra il 40 e il 60% (il massimo consentito) si riceve uno stipendio di circa il 70% rispetto a quello a tempo pieno. E non si perde niente sulla pensione futura, perché lo Stato si accolla i contributi figurativi. Ma senza l'assenso dell'azienda il part-time agevolato non parte.

Inoltre sin da subito i sindacati

SI STUDIANO I MOTIVI DEL FALLIMENTO: L'ATTESA PER L'APE, COSTI ALTI PER LE AZIENDE, ESCLUSIONE DI FATTO DELLE DONNE

hanno fatto presente il "problema donne": solo una piccolissima quota - avevano avvertito - può usufruirne.

PLATEA SBAGLIATA

Visto che la norma prevede - oltre al possesso di almeno 20 anni di contributi - il raggiungimento del requisito anagrafico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018, sono coinvolti i lavoratori nati nel '50 (pochi mesi, gli altri sono già in pensione), nel '51 e nel '52. Ma le donne nate prima di questa data sono in grandissima maggioranza già uscite dal lavoro, per effetto dei requisiti anagrafici richiesti più bassi (fino al 2015 potevano andare in pensione con 63 anni e 9 mesi). I sindacati avevano previsto che solo uno sparuto gruppetto di donne avrebbe di fatto potuto accedere allo strumento, a fronte di centinaia di migliaia di uomini potenzialmente interessati e coinvolti. Un paradosso, visto che in genere sono proprio le donne a desiderare di più un'uscita anticipata. Di qui la richiesta di estendere la possibilità alle nate nel '53. Il governo non ne ha voluto sapere. E questi sono i risultati.

Giuseppe Franzese

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Flessibilità/1 Lavoro atipico come eccezione

Il testo unico punta a rafforzare le misure già presenti per scoraggiare la diffusione del lavoro precario o atipico all'interno della pubblica amministrazione. Così viene esplicitato il divieto di stipulare contratti di collaborazione per prestazioni lavorative che di fatto siano continuative e organizzate con orari ben definiti in una determinata sede di lavoro. I contratti a tempo determinato e le altre forme flessibili sono possibili solo per esigenze temporanee ed eccezionali: non possono essere quindi una modalità normale di ingresso nella pubblica amministrazione. In ogni caso a queste forme contrattuali si applicano in genere le tutele e le garanzie previste dalla legge per le stesse situazioni nel mondo del lavoro privato.



Flessibilità/2 Canali riservati per stabilizzare

Accanto alle regole per prevenire il ricorso all'occupazione precaria, sono in arrivo con il testo unico anche delle norme transitorie per il definitivo superamento delle problematiche di questo tipo, eredità delle politiche degli anni passati. In particolare nel triennio 2018-2020 è prevista la possibilità di stabilizzare personale che lavora a tempo determinato, che sia già stato selezionato con procedure concorsuali e abbia maturato un certo numero di anni di servizio. Nello stesso triennio potranno essere banditi concorsi riservati, in misura non inferiore al cinquanta per cento, a dipendenti (esclusi i dirigenti) con contratti di lavoro flessibile, sempre in presenza di un certo numero di anni di servizio già prestato.



Le nuove regole Premi, precari e concorsi: così si cambia

► Il Testo unico in arrivo ridisegna la disciplina del pubblico impiego in molti capitoli-chiave



Bandi Tra i titoli anche dottore di ricerca

Alcune novità toccheranno i concorsi. È previsto ad esempio che in queste procedure possa essere individuato un numero di idonei non superiore ai venti per cento dei posti messi a concorso; che tra i requisiti previsti possa essere richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca; che per i candidati possa essere previsto un numero massimo di titoli da sottoporre alla valutazione della commissione. Inoltre una piccola novità riguarderà le competenze linguistiche, richieste insieme a quelle informatiche: finora era possibile richiedere la conoscenza di almeno una lingua straniera, in futuro la prevalenza andrà all'inglese mentre altre lingue potranno essere inserite nei bandi solo nel caso in cui siano utili per il particolare profilo professionale richiesto.



Disabilità Un responsabile dell'integrazione

Alle norme già esistenti per l'assunzione nella pubblica amministrazione di portatori di handicap viene aggiunta l'istituzione di una Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, formata da rappresentanti dei ministeri, delle Regioni dei sindacati e dell'associazionismo. Avrà il compito di verificare l'attuazione delle leggi esistenti e di proporre misure innovative e interventi straordinari. Inoltre le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti dovranno nominare un responsabile dei processi di inserimento, al quale toccherà curare i rapporti con i centri per l'impiego e i servizi territoriali, predisporre gli accorgimenti organizzativi e tecnologici che possono favorire l'integrazione e segnalare eventuali situazioni di difficoltà.



Assunzioni Reclutamento in base ai bisogni

Nell'organizzazione degli uffici il nuovo testo unico dà particolare importanza al concetto di fabbisogno di personale. Le varie amministrazioni dovranno adottare appositi piani triennali, in base ai quali saranno poi effettuate le assunzioni. In questa logica le dotazioni organiche potranno essere rimodulate in base ai fabbisogni, senza vincoli nella distribuzione del personale tra i vari livelli di inquadramento. Per orientare l'adozione di questi piani il ministero della Pubblica amministrazione fisserà delle linee di indirizzo e verrà usato come strumento un sistema informativo nazionale che anche attingendo agli archivi esistenti dovrà contenere dati sulla consistenza del personale, sulle professionalità e sulle competenze. Obiettivo, cercare di portare i dipendenti nelle strutture in cui servono davvero.



Contratti Integrativi per il merito

Il tema delicato delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e quindi anche alla premialità dovrebbe essere rivisto nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale. Obiettivo dichiarato è semplificare la gestione amministrativa e favorire un utilizzo di questi fondi funzionale alla valorizzazione del personale ma anche al miglioramento della produttività e della qualità dei servizi. Rispetto alla richiesta dei sindacati di abolire le "fasce" per i premi previsti dalla riforma Brunetta resta da verificare se il governo vorrà mantenere l'impostazione per cui una quota delle risorse venga comunque destinata al riconoscimento delle eccellenze nell'ambito della pubblica amministrazione.

Vola e dimenticati del prezzo

Miami
da

500 EUR

Santo Domingo
da

665 EUR

AirEuropa