

LE NUOVE STABILIZZAZIONI

La legge finanziaria per il 2008 consolida ed estende le procedure di stabilizzazione già presenti nella scorsa legge finanziaria. Una seconda tappa.

Innanzitutto chi può essere stabilizzato?

A coloro che no hanno diritto in base alla finanziaria dello scorso anno si aggiungono coloro che raggiungono gli stessi requisiti alla data del 28 settembre 2007. I contratti così dati possono essere prorogati "nelle more delle procedure di stabilizzazione".

L'accesso, così come previsto dalla Legge Finanziaria dello scorso anno e dalla direttiva n. 7 del Dipartimento della Funzione Pubblica, avviene mediante lo svolgimento di una prova selettiva, riservata e non aperta, i cui contenuti, che devono tener conto che lo spirito della norma di stabilizzazione è di natura risarcitoria, stante "l'utilizzo improprio delle tipologie di lavoro flessibile", sono mirati ad accertare il possesso dei requisiti; come lo scorso anno la prova è stata già svolta o comunque da svolgere e sono fatte salve le "disposizioni di legge" che riguardano le modalità di accesso diverse dalle selezioni: collocamento; etc.

Queste norme riguardano tutte le Pubbliche Amministrazioni centrali, le agenzie fiscali, gli enti pubblici, quelle regionali e locali; nonché le università e gli enti di ricerca e la sanità, in forza di quanto affermato in materia di piani di stabilizzazione relativamente al campo di applicazione (le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del dlgs 165/2001).

Ne discende che il meccanismo della proroga, almeno per questa tipologia di "precarietà" è generalizzato all'atto della decisione relativa alle procedure di stabilizzazione; in sostanza nulla cambia rispetto allo scorso anno, fatta salva, da un lato la vincolatività della proroga per tutte le amministrazioni e dall'altro la diversa data nella quale occorre maturare il requisito dell'anzianità.

Tutte le Pubbliche Amministrazioni, fatte salve le intese stipulate in base alla legge finanziaria per il 2007, predispongono dei piani di stabilizzazione, sentite le oo.ss. entro aprile 2008 con i quali nell'ambito della programmazione triennale (2008/2010) definiscono progressivamente le stabilizzazioni dei titolari di contratti a tempo determinato con 3 anni alla data del 28.9.2007, in essere o raggiunti nel quinquennio precedente; nonché dei cococo con 3 anni di anzianità svolti nella stessa amministrazione in essere o raggiunti nel quinquennio precedente. In quest'ultimo caso, l'avvio delle procedure di stabilizzazione non può che portare alla proroga dei contratti in essere.

Una diversa situazione, infatti, determinerebbe una stabilizzazione affidata al caso; in ciò lesiva proprio del principio risarcitorio, stante l'utilizzo improprio di questa forma di lavoro flessibile.

Infatti, la finalità dei piani di stabilizzazione è quella di "stabilizzare" tramite prova selettiva fatta o da fare.

Le intese raggiunte che in base alla legge sono fatte salve, mantengono chiaramente una loro validità alla luce della legge finanziaria dello scorso anno che chiaramente non viene modificata dalle diverse norme presenti nella legge 244 del 1997.



federazione italiana lavoratori della conoscenza

Chi può essere prorogato “nelle more della stabilizzazione”?

Per quanto contenuto nel punto precedente, i cococo inseriti nelle procedure di stabilizzazione.

In forza di legge tutti i tempi determinati che hanno i requisiti definiti dalla scorsa e dalla attuale finanziaria.

Coloro che, titolari di un contratto di collaborazione della durata di almeno 1 anno, in forza della finanziaria scorsa, hanno avuto il rapporto di lavoro trasformato a tempo determinato (riserva del 60%) con una prova selettiva.

La proroga riguarda tutte le amministrazioni interessate alla definizione dei piani di stabilizzazione (art. 1 c. 2 del dlgs 165/2001).

Chi non può essere stabilizzato con queste modalità?

Coloro che hanno un rapporto di lavoro flessibile diverso da quello a tempo determinato o dai contratti di collaborazione.

Coloro che, allo stato, non raggiungono i requisiti precedenti.

I cococo con meno di 3 anni di anzianità di contratto.

I cococo, ed in forza della finanziaria precedente anche i TD, svolgenti funzione negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici di tutte le amministrazioni pubbliche.

Il personale a contratto che svolge compiti di insegnamento, e di ricerca nelle università e negli enti di ricerca; in questo caso occorre affrontare, con una specifica vertenzialità comunque il riconoscimento del servizio prestato come titolo nelle specifiche prove concorsuali.

Quali le ulteriori generali misure di stabilizzazione?

Il 20% dei posti messi a concorso per tempo indeterminato è riservato ai TD con 3 anni; per i cococo viene comunque riconosciuto come titolo il servizio prestato per almeno tre anni anche non continuativi nel quinquennio antecedente in virtù di contratti di collaborazione.

Per le altre forme di lavoro “flessibile”?

Entro aprile 2008 con DPCM verrà adottato il regolamento del fondo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro pubblici con il quale regolare:

- i requisiti professionali;
- la durata minima comunque non inferiore al triennio di anzianità maturata presso la stessa amministrazione; in questa tipologia possono rientrare anche le diverse durate di specifici contratti di lavoro conferiti alla stessa persona in tempi diversi da cumularsi ai fini del raggiungimento del limiti minimo dei 3 anni.
- le modalità di valutazione da applicare in sede di prova selettiva.

A seguito del superamento della stessa prova selettiva, i rapporti di lavoro così individuati saranno assimilati ai cococo con 3 anni, oggetto dei piani di stabilizzazione.

Chiaramente tutto ciò non esclude possibili ulteriori modifiche in sede di finanziaria per il 2009.

Come cambia il ricorso a forme di lavoro non a tempo indeterminato?

In premessa occorre dire che siamo in presenza di una normativa confusa, contraddittoria e di dubbia applicabilità oltre che legittimità in particolare per le Istituzioni dotate di autonomia organizzativa. In particolare il tema della definizione

delle tipologie di lavoro non può essere declinato negano peculiarità alle autonomie organizzative. Ciò vale in particolare per regioni ed Enti Locali, ma anche per le strutture della conoscenza.

Questa nuova previsione, così come l'art. 36 del dlgs 165/2001, che viene modificato, non si applica per le figure professionali docenti e non del comparto scuola e analogamente in tema di funzioni educativo-scolastiche per le autonomie locali.

Il tema da coniugare è quello di limitare fortemente l'utilizzo del lavoro flessibile, utilizzando per questo scopo lo strumento contrattuale. La norma sulla inderogabilità da parte dei contratti è negativa e da cancellare.

Cosa afferma la nuova normativa?

E' escluso per legge, e la norma è inderogabile da parte dei contratti collettivi, il ricorso a qualsiasi forma di lavoro subordinato non a tempo indeterminato.

Sono fatte salve le stagionalità e periodi non superiori a tre mesi, sono fatte salve le sostituzioni per maternità, ma solo per le autonomie territoriali!

Gli enti locali la cui dotazione organica non sia superiore alle 15 unità e che non sono sottoposti al Piano di stabilità possono avvalersi di forme contrattuali di lavoro flessibile anche per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Gli enti del SSN possono avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile per il personale medico, per il personale infermieristico e di supporto, per le figure non fungibili, nei casi in cui ricorrano urgenti ed indifferibili esigenze collegata alla erogazione dei livelli essenziali di assistenza.

Per tutte le pubbliche amministrazioni non è ammesso il rinnovo del contratto a tempo determinato o di collaborazione o l'utilizzo dello stesso lavoratore con altra tipologia contrattuale.

Sono escluse dalla norma le prestazioni dei progetti finanziati dai Fondi Europei, dal Fondo per le aree sottoutilizzate, nonché dalle prestazioni per gli Enti previsti dalla stessa Legge Finanziaria o dal decreto Mille proroghe.

Una disciplina a parte riguarda l'utilizzo dei cococo.

Per queste figure le limitazioni relative all'utilizzo del Tempo determinato non hanno valore; ma ciò non significa che non vi siano vincoli. Questi esistono e sono di varia natura.

Innanzitutto il nuovo requisito professionale è quello della "particolare e comprovata specializzazione universitaria". Si tratta di un requisito prescrittivo che impedisce di poter utilizzare contratti di collaborazione senza tale specifico requisito.

Con il d.l. 223/2006 erano stati introdotti vincoli e procedure. In particolare l'impossibilità di utilizzare i cococo per le attività ordinarie; l'impossibilità di far fronte con proprio personale ad esigenze delle amministrazioni; l'oggetto della prestazione deve essere esplicito e riferirsi a progetti e obiettivi specifici e determinati; devono essere preventivamente indicati durata; luogo; oggetto e compenso della collaborazione; pubblicizzate le procedure "comparative" per il conferimento. Accanto a ciò i vincoli di spesa.

Nella stessa legge Finanziaria è presente una specifica norma che vincola la attivazione di contratti di collaborazione e delle consulenze, con i criteri nuovi stabiliti dalla legge, a determinazioni regolamentari da trasmettere alle sezioni regionali della Corte dei Conti. In assenza di tali determinazioni gli eventuali affidamenti costituiscono "illecito disciplinare" e determinano responsabilità erariale.



federazione laureati della conoscenza

Tale nuova determinazione si applicherebbe a tutti gli affidamenti di incarichi di studio, di ricerca, di collaborazione ovvero di consulenze a soggetti estranei alle amministrazioni.

Non si può negare come tutto questo processo di stabilizzazione che rappresenta un passo avanti rispetto alla precedente legge presenta una forte contraddizione, almeno in alcune sue formulazioni in relazione alle norme relative alla limitazione del "lavoro flessibile". Ci troviamo di fronte a previsioni che, partendo dall'esigenza positiva di limitare fortemente il ricorso al lavoro a tempo determinato, alle collaborazioni e allo stesso interinale, producono effetti nelle amministrazioni confusi, contraddittori ed ambigui (vedi ad esempio le esclusioni del personale a contratto che svolge compiti di insegnamento e di ricerca nelle università e negli enti di ricerca; vedi il tema della "comprovata specializzazione universitaria" per le collaborazioni; vedi il tema della sostituzione della maternità solo per gli enti locali). Si tratta di norme sbagliate che vanno modificate per via legislativa unitamente alla previsione della "inderogabilità di queste norme da parte dei contratti, che oltre a rappresentare il punto politico più negativo, si presta a qualche profilo di illegittimità soprattutto nelle realtà dotate di autonomia istituzionale.