

INTERVENTO

Licenziamenti economici estranei agli uffici pubblici

di **Maria Barilà e Antonio Naddeo**

Con la riforma del lavoro è diventata di stretta attualità l'applicazione al lavoro pubblico dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

L'articolo 2 del Dlgs 165/2001 elenca le fonti che disciplinano i rapporti di lavoro dei dipendenti delle Pa a seguito della loro privatizzazione. Esse sono: a) le disposizioni del Codice civile; b) le leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nello stesso decreto. Da quest'articolo si deduce che lo **Statuto dei lavoratori** (legge 300/70), si applica anche al lavoro pubblico nel rispetto della pregiudiziale evidenziata. L'articolo 51 del Dlgs 165/2001 lo ribadisce e ricorda che il rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pa è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2 e 3 dello stesso decreto. Lo stesso articolo prevede che lo Statuto dei lavoratori si applichi alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti. L'**articolo 18** dello Statuto rileva quale baricentro del sistema della flessibilità in uscita in ragione delle tutele in esso previste. La disciplina dei licenziamenti individuali o plurimi (tenendoli distinti da quelli collettivi) è quella della legge 604/66 che individua le ragioni giustificatrici del licenziamento:

a) giusta causa senza preavviso, detto anche licenziamento in tronco (ad esempio nel settore pubblico: falsa attestazione della presenza in servizio, reiterazione nell'ambiente di lavoro di condotte aggressive o molestie); b) giustificato motivo, con preavviso, nella duplice veste di: 1. giustificato motivo soggettivo (determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali; ad esempio nel set-

tore pubblico: assenza priva di valida giustificazione ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata); 2. giustificato motivo oggettivo (determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione e al funzionamento. In casi di questo tipo nel settore pubblico non si ritrovano esempi di licenziamento, in quanto scatta l'articolo 33 del Dlgs 165/2001). Per completezza si ricorda che la legge 604/66 disciplina anche il licenziamento discriminatorio. In caso di licen-

IL PERCORSO

Nella Pa per situazioni di soprannumero ed eccedenze si prevedono mobilità e prove di ricollocazione

ziamenti individuali illegittimi la legge 604/66 dava l'ultima parola al datore di lavoro che poteva decidere tra riassunzione e risarcimento del danno.

La svolta epocale dell'articolo 18 è stata quella di aver previsto una duplice tutela per il caso di licenziamento illegittimo: la tutela reale dell'obbligo di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro; la tutela obbligatoria intesa come risarcimento del danno subito. Questa duplice tutela si applica al datore di lavoro privato che occupa alle sue dipendenze più di 15 prestatori di lavoro. Altrimenti si applicano le tutele meno efficaci della legge 604/66 (scelta del datore di lavoro se reintegrare o indennizzare). Visto che lo Statuto dei lavoratori si applica alle Pa a prescindere dal numero dei dipendenti, anche il comune che ne ha 9 e che licenzia illegittimamente un dipendente

può essere condannato a reintegrarlo in servizio ed a corrispondergli il risarcimento del danno.

La discussione sul tavolo Fornero è quella di non contemplare la tutela reale della reintegrazione in servizio per il caso di licenziamento per ragioni economiche non motivate. Quest'aspetto è ininfluente nel settore pubblico in quanto il licenziamento per ragioni economiche non sussiste in modo diretto, passando attraverso la disciplina dell'articolo 33 del Dlgs 165/2001 secondo cui le Pa che hanno situazioni di soprannumero o eccedenze, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria tentano la ricollocazione del personale stesso, collocandolo in disponibilità qualora non sia possibile impiegarlo diversamente anche mediante lo strumento della mobilità. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80% dello stipendio per un periodo massimo di ventiquattro mesi. In questi 24 mesi si tenta ancora di collocarlo in mobilità in tutte le Pa e solo in caso di impossibilità si arriva al licenziamento.

Questa disposizione speciale del lavoro pubblico si distingue anche rispetto al regime dei licenziamenti collettivi del settore privato, questi ultimi riconducibili solo alle ragioni economiche di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. I licenziamenti collettivi possono avvenire nel settore privato in via diretta (articolo 24 della legge 223/91) oppure dopo l'intervento straordinario della cassa integrazione. In entrambi i casi scatta il collocamento in mobilità che per il settore privato ha un significato diverso rispetto a quello pubblico.