

LA MANOVRA/ La norma costituisce un compromesso tra l'immissione diretta e lo stop

Le stabilizzazioni si allungano

Precari, termini spostati di tre anni. Ma con il concorso

DI GIUSEPPE RAMBAUDI

Si allungano di tre anni i termini entro cui le amministrazioni pubbliche possono stabilizzare il personale precario, ma questo allungamento non avviene nella forma delle assunzioni dirette bensì attraverso la partecipazione a concorsi pubblici. Sono queste le scelte contenute nel decreto legge 78/2009 con cui è stata anticipata, come già avvenuto lo scorso anno, buona parte del contenuto della Finanziaria 2010. Siamo in presenza di un compromesso tra coloro che spingono per la assunzione dei precari e coloro che non vogliono chiudere la porta in faccia ai giovani e al merito, cioè alla assunzione tramite concorsi pubblici, anche se in fondo una «vittoria ai punti» può essere assegnata ai primi. Essi ottengono il risultato di offrire ulteriori chance ai precari e i secondi ottengono il superamento della possibilità di procedere ad assunzioni dirette, il che però, ed è questa la ragione per la quale la vittoria ai punti può essere assegnata alla prima tesi, può essere in molti casi concretamente vanificata. Ricordiamo che la seconda tesi era già stata inserita dal Dipartimento della funzione pubblica nella legge finanziaria 2008, ma che il parlamento ha in tale occasione accompagnato questo strumento con la previsione dell'assunzione diretta, anche se mascherata dalla foglia di fico che questo personale doveva avere superato a suo tempo una procedura selettiva pubblica. Il compromesso si realizza sia attraverso la previsione di una riserva per i precari nei concorsi pubblici sia attraverso il riconoscimento della loro esperienza come punteggio aggiuntivo, sempre nell'ambito dei concorsi pubblici.

Quest'ultima scelta viene effettuata anche nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi, ai quali è offerta la possibilità dell'assunzione tramite concorsi pubblici, prevedendo la possibilità per gli enti di riconoscere e premiare tale esperienza.

Dunque si allungano le possibilità di stabilizzazione dei lavoratori assunti a tempo determinato e che sono in possesso di uno dei seguenti quattro requisiti: essere in servizio da almeno tre anni alla data del 1° gennaio 2007, maturare tre anni di anzianità sulla base di contratti stipulati o prorogati prima della fine del mese di settembre 2006, essere stati in servizio per almeno tre anni nel quinquennio 2002/2007 o maturare i tre anni di anzianità sulla base di un contratto stipulato o prorogato prima della fine di settembre del 2007. Per queste figure le amministrazioni pubbliche, tutte, possono utilizzare i nuovi strumenti offerti dal legislatore. Occorre chiarire subito che siamo dinanzi a una semplice possibilità e non a un vincolo legislativo, quindi gli enti hanno un'ampia autonomia discrezionale, e che il suo esercizio è sempre subordinato al fatto che tale personale è stato utilizzato in modo distorto, coprendo cioè esigenze permanenti con il ricorso ad assunzioni flessibili. Le possibilità offerte alle amministrazioni sono tre. La prima è quella di assumere direttamente il personale che è stato utilizzato nelle categorie per le quali è prevista l'effettuazione della selezione da parte degli uffici di collocamento, cioè i profili per i quali è sufficiente il semplice possesso della licenza di scuola dell'obbligo. Gli enti predispongono apposite graduatorie. La seconda è quella di riservare al personale precario assunto a tempo determinato

una percentuale non superiore al 40% dei posti messi a concorso. Il che si può anche tradurre operativamente nel fatto che a questo personale può essere in taluni casi riservato fino al 100% dei posti. Questo strumento può essere utilizzato nel triennio 2010/2012. La seconda possibilità è quella di bandire concorsi pubblici in cui l'esperienza acquisita attraverso il lavoro subordinato precario di durata almeno triennale può trovare risposta nei «concorsi pubblici per titoli ed esami finalizzati a valorizzare con apposito punteggio l'esperienza professionale maturata» da questi dipendenti. In termini pratici ciò vuol dire che nei bandi di concorso pubblico si può prevedere che coloro i quali sono in possesso di uno dei requisiti di «precarità» previsti dalle leggi finanziarie 2007 e 2008 possono ricevere un punteggio più elevato nella valutazione dei titoli. Ovviamente siamo dinanzi a una scelta che il legislatore autorizza, ma che non può determinare la conseguenza di una sostanziale predeterminazione delle graduatorie concorsuali.

La stessa possibilità viene offerta alle amministrazioni pubbliche anche per la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi in possesso di una esperienza almeno triennale con una qualunque p.a. Da sottolineare subito che mentre per i lavoratori subordinati precari è lasciato nell'ambito dell'incertezza il possesso o meno del requisito di avere lavorato presso lo stesso ente, per i co.co.co. viene espressamente considerata ininfluente l'amministrazione che ha conferito tale incarico. A vantaggio di questi soggetti può essere previsto, nei bandi di concorso pubblico, di riconoscere l'esperienza maturata attraverso una specifica valorizzazione in termini di punteggio.