

IL DECRETO LEGGE ANTICRISI NON INTRODUCE UNA TOTALE DEREGULATION DEI RAPPORTI DI LAVORO

Più flessibilità sul precariato. Ma i limiti restano

Tempo determinato nella p.a., più flessibile ma non senza limiti. La modifica all'articolo 36, comma 3, del d.lgs 165/2001, apportata dall'articolo 17, comma 26, lettera b), del d.l. 78/2009 non può essere vista come l'introduzione di una totale deregulation dei rapporti di lavoro flessibili, condotti dalla pubblica amministrazione.

La cancellazione del divieto di reiterare lavori flessibili per un periodo di tre anni in un arco di cinque anni potrebbe, infatti, indurre a ritenere che le amministrazioni pubbliche sono autorizzate dal legislatore a instaurare sequenze di contratti a termine col medesimo lavoratore senza sosta, per un periodo ben superiore ai tre anni; anche perché nei confronti della pubblica amministrazione non si applica la cosiddetta «tutela reale» del lavoratore, cioè la conversione del rapporto flessibile in lavoro a tempo indeterminato, come sanzione per l'illegitima concatenazione di contratti.

Resta fermo, tuttavia, che la pubblica amministrazione, come qualsiasi datore di lavoro, non deve porre in essere abusi nel ricorso al lavoro flessibile. Infatti, il nuovo testo dell'articolo 36, comma 3, evidenzia che il fine della norma è proprio evitare tali abusi. Inoltre, la nor-

ma evidenza che laddove si rilevi che l'abuso vi sia stato, scatta una specifica sanzione nei confronti del dirigente che lo ha cagionato.

Il problema, allora, sta nell'identificare quando si verifichi l'abuso. A questo proposito, in primo luogo, è decisivo il combinato disposto dei commi 1 e 2 dell'articolo 36, il quale evidenzia che anche per la pubblica amministrazione è possibile utilizzare lavori flessibili esclusivamente per circostanze straordinarie e per fare fronte a fabbisogni temporanei; in qualsiasi altro caso, allora, occorre dare vita solo a rapporti a tempo indeterminato. Tale semplice previsione, ad esempio, impone di considerare «abuso» l'utilizzo di rapporti flessibili allo scopo di eludere limiti o divieti ad assunzioni, derivanti, ad esempio, da regole del patto di stabilità.

Dunque, per i dirigenti si impone una stringente motivazione esplicativa del ricorso al lavoro flessibile, la cui mancanza o insufficienza di per sé può essere indice di abuso. Non sarebbe sufficiente rilevare che il contratto flessibile è di durata inferiore a tre anni.

In secondo luogo, c'è, comunque, da tenere presente l'immanenza nell'ordina-

mento giuridico del principio secondo il quale la reiterazione di rapporti di lavoro flessibile oltre un certo limite è, per sua natura, condizione di abuso, a meno che non si tratti di lavoro stagionale. L'articolo 5, comma 4-bis, del d.lgs 368/2001 fissa il limite di durata del rapporto di lavoro a termine in 36 mesi. Per quanto si possa ritenere che tale norma non sia direttamente applicabile alla pubblica amministrazione, il limite dei 36 mesi appare, in ogni caso, un principio.

Del quale tenere conto. In altre parole, ferma rimanendo la motivazione riguardo il fabbisogno temporaneo, laddove destinatario del rapporto flessibile sia un lavoratore che abbia già condotto rapporti di lavoro che, sommati tra loro portino ad un numero di mensilità superiore a 36, la decisione di stipulare un nuovo contratto flessibile dovrebbe necessariamente avere alla base una congrua motivazione, che spieghi perché il datore pubblico ritenga di andare oltre quel limite triennale di durata dei rapporti lavorativi, desumibile comunque dall'ordinamento. E non basterebbero motivazioni generiche, quali la necessità d'ufficio.

Luigi Oliveri

