

# LAVORO & PROFESSIONE

A PAG. **22** **FISCO.** Istruzioni delle Entrate per l'iscrizione agli elenchi del 5 per mille  
A PAG. **22** **CURE PRIMARIE.** La proposta di otto sindacati per l'integrazione ospedale-territorio  
A PAG. **23** **TRIBUNALE DI PIACENZA.** Clinica responsabile per il dottore non dipendente

**MERCATO DEL LAVORO/ Cosmed e Confedir: la proposta del Governo non cambia le regole attuali**

## «Non infierite sul pubblico impiego»

**Medici e dirigenti già licenziabili per ragioni economiche: «Troppe discriminazioni coi privati»**

**R**iforma del mercato del lavoro: già tutto previsto nel pubblico impiego, dai licenziamenti per ragioni economiche a quelli disciplinari. Anzi, i dirigenti della pubblica amministrazione hanno in più una serie di norme contrattuali che graduano sanzioni e responsabilità, reintegri ed eventuali loro indennità sostitutive. Ma guai se il Governo cercasse di inasprire le regole esistenti per il pubblico impiego. Non hanno dubbi **Costantino Troise**, segretario generale della Cosmed (confederazione sindacale medici e dirigenti) e **Stefano Biasioli**, segretario generale Confedir Mit-Pa (confederazione dei sindacati dei dirigenti, funzionari, quadri e professionisti della pubblica amministrazione) che danno l'altolà a **Fornero**, **Monti** e **Patroni Griffi**, anche se quest'ultimo ha già detto di ritenere che la Pa sia fuori dalla riforma.

Troise e Biasioli intervengono sulla riforma del mercato del lavoro a cui il Consiglio dei ministri di venerdì 23 marzo ha dato il via libera (v. [www.sanita.ilsole24ore.com/PrimoPiano/Detail/1399333](http://www.sanita.ilsole24ore.com/PrimoPiano/Detail/1399333)): «Il pubblico impiego - afferma Troise - è oggetto di "invidia sociale", dimenticando che è diventato il bersaglio di una campagna denigratoria che ha portato a costruire ben 26 leggi speciali che valgono per il pubblico e non per il privato come il taglio del 5% dello stipendio o il pensionamento anticipato delle donne o ancora il blocco delle retribuzioni, la sospensione quinquennale del contratto di lavoro, il blocco del turn over, gli incarichi aggiuntivi non retribuiti e così via. Appare curiosa una eventuale omogeneizzazione in peius lasciando invariate tutte le differenze che esistono».

«I nostri governanti-tecnici - sottolinea Biasioli - conoscono poco e male il diritto del lavoro nella Pa: nel pubblico impiego sono ampiamente previste sanzioni di ogni tipo, sospensioni dal lavoro e licenziamenti, con o senza reintegro sul posto di lavoro. Non solo, ma questo reintegro avviene "solo a domanda" e "con consenso di entrambe le parti interessate". Allora, chi può sostenere che l'art.18 non si applica nelle pubbliche amministrazioni? o che nella Pa non è possibile licenziare?».

Troise ricorda che il blocco della contrattazione

fino al 2015 a cui il pubblico impiego è sottoposto con le ultime manovre, porta un danno economico che i privati non conoscono e, sottolinea, «dove si dice che gli stipendi del pubblico impiego sono aumentati negli ultimi dieci anni più del privato, si fa riferimento a settori non contrattualizzati (magistratura universitari forze armate, corpo diplomatico) perché scuola e Sanità hanno rispettato i tetti di inflazione fissati dai comitati di settore. C'è quindi semmai un problema di omogeneizzazione di tutele e di rispetto delle differenze», afferma.

La riforma del mercato del lavoro secondo il segretario Cosmed dovrebbe avere due obiettivi: ridare dignità al lavoro pubblico e privato e aumentare l'occupazione. Ma per quanto riguarda il rafforzamento della tutela in entrata «non mi pare - spiega Troise - che la riforma riguardi i medici perché i professionisti con partita Iva sono esclusi da un problema di stabilizzazione e d'altra parte ormai si diffonde tra medici il contratto libero professionale che dovrebbe essere un rapporto tra pari, ma nasconde uno squilibrio di forza tra chi detta condizioni e chi le subisce. Tra l'altro con l'abolizione dei minimi ordinistici il valore orario del lavoro medico è oggi ai valori più bassi del

mercato. Per quanto riguarda il problema della flessibilità in uscita abbiamo sempre chiesto strumenti per intervenire: è assurdo che per un professionista il rapporto di lavoro si configuri come un "tutto" o "niente". Abbiamo chiesto anche un part-time vicino alla pensione per ridurre l'orario o sul cambiamento di mansioni. Mi pare che anche in questo senso la riforma non dica molto, prevedendo solo il licenziamento come strumento di flessibilità in uscita. Ma i licenziamenti disciplinari sono già presenti nel pubblico impiego, sono codificati e c'è anche tutta una serie di sanzioni che vanno dalla sospensione fino a sei mesi dello stipendio fino al licenziamento per sanzioni disciplinari o per violazioni del comportamento disciplinare».

Sui licenziamenti per ragioni economiche, Troise e Biasioli ricordano la difficoltà in particolare nel Ssn di individuare il soggetto che dovrebbe lamentare i problemi economici: il datore di lavoro è la Regione perché la Asl non fa altro che distribuire

fondi che da questa riceve e in più le difficoltà economiche che lamenta un'azienda potrebbero essere causate non tanto dalla catena di lavoro quanto dalla catena di responsabilità. Il licenziamento per motivi economici in Sanità, sostiene Troise, potrebbero costituire «una sorta di ricatto, l'induzione a un'attività finalizzata al lucro dove i principi etici e deontologici imporrebbero altri comportamenti».

«È scontato - chiarisce Biasioli - che le regole dello Statuto dei lavoratori si applicano anche ai dipendenti pubblici. È così in base alla legge 300/1970 e al Dlgs 165/2001. In breve: la legge 300/1970 «si applica alle pubbliche amministrazioni, a prescindere dal numero dei dipendenti». In altri termini, le norme di legge prevedono, per la Pa, diverse fattispecie di licenziamento e di sanzioni: licenziamento per ragioni economiche, disciplinari, per responsabilità professionali e dirigenziali, per fatti giudiziari. Sanzioni, per cause molteplici».

Su tutti l'esempio del licenziamento per ragioni economiche, il più controverso e dibattuto.

Biasioli e Troise spiegano che l'articolo 16 della legge 183/2011 (modifica del Dlgs 165/2001) dice che in presenza di esubero di personale nella Pa (ricognizione annuale) e in relazione a esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, le amministrazioni pubbliche devono valutare se il personale in esubero possa essere reimpiegato in loco o possa andare in mobilità. Se non è possibile, il personale viene, di fatto, licenziato, con copertura economica per 24 mesi (80% stipendio, indennità integrativa speciale e assegno familiare). «Questa situazione finanziaria valida per la Pa analoga alle "esigenze economiche" della neoriforma dell'art.18», sottolinea Biasioli che ricorda anche come, nel caso degli Enti locali, la violazione del patto di stabilità e lo sprofondamento delle spese per il personale sono ragioni sufficienti per la risoluzione del rapporto di lavoro, senza possibilità di reintegro.

«Nel pubblico impiego la valutazione delle eccezioni con un provvedimento di mobilità con provvedimenti di disposizione all'80% dello stipendio per due anni sono equivalenti alla cassa integrazione, dopodiché il dipendente può essere licenziato per ragioni organizzative», conferma e conclude Troise.

**Paolo Del Bufalo**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### SCENARI

## Revisione dell'art. 18: cosa spaventa davvero

DI STEFANO SIMONETTI

**T**ra gli aspetti aperti della riforma del mercato del lavoro e del discusso art. 18 dello Statuto dei lavoratori c'è una frase contenuta nella premessa del documento approvato dal Consiglio dei ministri del 23 marzo che potrebbe essere rilevante e preoccupa i sindacati: «Con riguardo al settore del lavoro pubblico, eventuali adeguamenti alle disposizioni del presente intervento saranno demandati a successive fasi di confronto».

La riforma del mercato del lavoro non può ontologicamente riguardare il pubblico impiego perché l'accesso è condizionato da vincoli costituzionali (art. 97, comma 3). Alcuni singoli paragrafi possono avere un interesse concreto anche nel pubblico ma - in generale - gli interventi sono rivolti all'impresa privata. Nel documento non viene mai citato direttamente il lavoro pubblico se non per il rinvio accennato nella premessa.

Nei quarantadue anni di vita dello Statuto dei lavoratori continuano a sussistere alcune deroghe ed eccezioni di applicazione. Se infatti non c'è dubbio che tutta la parte sulla libertà e dignità del lavoratore e sulla libertà sindacale sono trasversalmente applicate, alcuni singoli articoli non si applicano perché le materie hanno nel tempo mantenuto o riacquisito il carattere di specialità: art. 7 (sanzioni disciplinari), art. 19 (costituzione di Rsa) e 33 (collocamento) per la loro peculiarità. Al contrario è sempre stato del tutto applicabile l'art. 18, utilizzato dai giudici di merito per reintegrare il lavoratore licenziato illegittimamente. Questa forma di tutela è sempre stata esclusa per i dirigenti (con l'eccezione del licenziamento

CONTINUA A PAG. 21