

Cade un tabù, ora licenziare si può

Pubblico impiego, il 2012 sarà l'anno dei licenziamenti. O meglio il primo anno, dal varo della legislazione di settore, a partire dal quale la risoluzione del rapporto di lavoro sarà possibile anche nella pubblica amministrazione. Sono in vigore, infatti, dal 1° gennaio scorso, le nuove norme per la disciplina del lavoro pubblico inserite nella legge di stabilità (n. 183 del 2011). Il percorso che questa disegna per giungere alla risoluzione di un contratto pubblico è irto di ostacoli ma comunque una strada tracciata laddove le condizioni finanziarie dell'ente o il fabbisogno, denotino esuberi. Il primo passo risiede nella obbligatoria ricognizione annuale sulla dotazione organica fissata dalla legge. In assenza sono previste sanzioni disciplinari per il dirigente preposto e l'annullabilità delle assunzioni effettuate nell'anno. Così anche per collaborazioni coordinate e continuative, consulenze e contratti a progetto.

GLI ESUBERI - In caso di esuberi gli uffici sono tenuti a far scattare precise procedure tese alla ricollocazione del lavoratore all'interno dello stesso ente, dell'amministrazione di appartenenza ovvero, in base ad una sorta di mobilità interministeriale, tra amministrazioni diverse. Unico paletto il semaforo verde dell'ente di approdo. Ciò anche in deroga ai vecchi vincoli territoriali tra Regioni. Solo per i dipendenti con 40 anni di anzianità contributiva è prevista la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro entro 10 giorni dall'avviso

LAVORO FLESSIBILE – Per rapporti di lavoro più recenti la strada che porta al licenziamento vero e proprio è molto più lunga e prevede una serie di garanzie e di ammortizzatori. Oltre alla verifica della disponibilità del lavoratore a ricorrere a forme di impiego flessibile o a contratti di solidarietà e al trasferimento presso altre amministrazioni l'ultima spiaggia, per i dipendenti in eccedenza, resta il ricorso ad una sorta di "mobilità" in questo caso chiamata "disponibilità".

MOBILITA' - Sebbene spetti alla contrattazione collettiva nazionale la fissazione dei criteri generali e delle procedure per la gestione delle eccedenze di personale (come detto anche attraverso il passaggio ad altre amministrazione) trascorsi infruttuosamente 90 giorni alla ricerca di collocazioni alternative l'amministrazione ha facoltà di provvedere al collocamento in "disponibilità" dei dipendenti. Un'anticamera che dura 24 mesi garantita da un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio, trascorsi i quali scatta il licenziamento