

Comparti. Ipab, aziende speciali ed enti economici

«Parapubblico» senza regole per valutazione e disciplina

■ Gli enti che, pur non essendo pubbliche amministrazioni, applicano contratti collettivi pubblici rischiano di rimanere orfani di molte disposizioni contrattuali.

Il Dlgs 150/2009 ha ridisegnato i confini entro i quali i contratti collettivi potranno regolamentare i diritti e i doveri derivanti dal rapporto di lavoro, avocando alla legge materie nel privato oggetto di contrattazione (organizzazione degli uffici, prerogative e gli incarichi dirigenziali, sanzioni disciplinari, valutazione e premialità). Se per le pubbliche amministrazioni sono sottratte al contratto nazionale, ci si chiede come si debbano comportare tutti quegli enti che applicano comunque contratti pubblici. Questo mondo non è assolutamente secondario se si pensa per esempio a

tutte le ex Ipab della regione Lombardia trasformate in fondazioni o aziende speciali che, in seguito all'articolo 10 della legge regionale 1/2003, continuano ad applicare il contratto nazionale degli enti locali. Ma gli esempi si estendono alle società satelliti degli enti locali, alle aziende speciali e agli altri enti pubblici economici che spesso continuano ad applicare contratti del comparto pubblico.

Per questi soggetti il problema si pone immediatamente in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari, completamente riscritti dal Dlgs 150/2009 e immediatamente applicabili a tutte le pubbliche amministrazioni. Che cosa succede se il datore di lavoro non è pubblica amministrazione? La risposta per adesso sembra scontata: si continuano ad applicare le disposizioni

precedentemente contenute nei contratti nazionali, come se non fosse intervenuta la riforma. Risposta soddisfacente fino a quando non verrà sottoscritto il nuovo contratto, che non potrà prorogare la precedente disciplina contrattuale per incompatibilità con il nuovo quadro normativo.

A questo punto bisogna sperare che il contratto nazionale richiami integralmente gli articoli di legge in materia, per renderli applicabili anche ai datori diversi dalle pubbliche amministrazioni. Ma il problema non sarà comunque risolto: basterà una modifica legislativa o un mancato coordinamento per lasciare un sostanziale vuoto normativo. Poiché si tratta di materie estremamente delicate come le sanzioni disciplinari, che potrebbero addirittura portare

al licenziamento, i sicuri tentenziosi del lavoro avranno esiti quantomeno aleatori. Sicuramente oggi risulta impossibile applicare a questi lavoratori gli articoli da 55 a 55-octies del Dlgs 165/2001, tra i quali sono previste sia le nuove modalità per il procedimento disciplinare sia le nuove sanzioni che determinano il licenziamento con e senza preavviso quali la falsa attestazione della presenza in servizio, i certificati medici falsi e l'assenza ingiustificata. Queste problematiche di coordinamento sono già presenti nel contratto nazionale della dirigenza, che richiama parte del Dlgs 150/2009.

I nodi più grossi verranno al pettine quando si dovrà affrontare il tema delle nuove regole su relazioni sindacali e premialità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nessun coordinamento

Il vuoto normativo per le realtà del «parapubblico»

Il problema

- Il Dlgs 150/2009 ha sottratto alcune materie alla contrattazione, fissandole per legge
- La legge non può riguardare le realtà estranee alla Pubblica amministrazione, anche se applicano contratti pubblici
- Questi soggetti quindi:
 - non sono vincolati dalla legge
 - non possono disciplinare queste materie nei contratti

Le materie

- Il Dlgs 150/2009 ha fissato con legge le regole su:
 - organizzazione degli uffici
 - prerogative e incarichi dirigenziali
 - valutazioni e premialità
 - sanzioni disciplinari

Gli enti interessati

- Applicano contratti pubblici, ma sono estranei alla Pubblica amministrazione, realtà quali:
 - aziende speciali
 - molte società possedute dagli enti locali
 - molti enti pubblici economici

