Grado di applicabilità del Jobs Act nella pubblica amministrazione

scritto da goal | 31 Luglio 2015

di Isabella Marzola*

Con l'entrata in vigore della legge delega n. 183/2014 (Jobs act) e dei primi decreti delegati, non ultimo il decreto legislativo riguardante le misure relative alla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, il quale ha ottenuto il via libero definitivo del Consiglio dei Ministri ed è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale lo scorso 24 giugno 2015, ed entrato in vigore il 25 giugno 2015, è necessario capire se la riforma si applica alla Pubblica Amministrazione. E' lecito domandarsi qual è il grado di applicabilità, sia nell'ambito oggettivo che soggettivo, del Jobs act alla Pubblica Amministrazione. La risposta non è semplice. In molti casi non è facile capire se e in quale misura le norme della riforma si possono applicare ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. In particolare in tema di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, di ammortizzatori sociali, revisione delle tipologie contrattuali e conciliazione vita-lavoro e maternità, è interessante capire il grado di applicabilità delle norme alla Pubblica Amministrazione.

Contratto a tutele crescenti

L'articolo 1, rubricato Campo di applicazione, del Decreto Legislativo 23/2015 dal titolo Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, entrato in vigore il 7 marzo 2015, prevede quanto segue:"

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai,

impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, in licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto."

Pertanto, nonostante gli interventi contrari del Ministro della Funzione Pubblica e Lavoro, se ci limitiamo ad una lettura letterale della norma, ne deriva che le norme in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti sono applicabili a qualsiasi assunzione di personale con qualifica di operai, impiegati o quadri. Non esiste un'esplicita deroga per la Pubblica Amministrazione. Si rende. Pertanto necessaria una rivisitazione delle norme per rendere esplicita l'esclusione della loro applicabilità.

Ammortizzatori sociali

L'articolo 2 del Decreto Legislativo 22/2015 dal titolo Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, in vigore dal 7 marzo

2015, dispone quanto segue:

“1. Sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni…”

In questo caso è chiarissimo l’intento del legislatore di escludere l’applicazione delle norme ai dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Il legislatore è invece meno esplicito quando all’art. 15 del Decreto Legislativo 22/2015 prevede quanto segue:

“1. In attesa degli interventi di semplificazione, modifica o superamento delle forme contrattuali previsti all’articolo 1, comma 7, lettera a), della legge n. 183 del 2014, in via sperimentale per il 2015, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS- COLL.”

In questo caso non c’è esclusione esplicita ai dipendenti della Pubblica Amministrazione. Pertanto sembrerebbe che anche i collaboratori delle amministrazioni pubbliche possano fruire dell’indennità di disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL).

Revisione della disciplina organica dei contratti di lavoro

Il decreto legislativo riguardante le misure relative alla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, che ha ottenuto il via libero definitivo del Consiglio dei Ministri ed è stato

pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale lo scorso 24 giugno 2015, ed entrato in vigore il 25 giugno 2015, prevede in maniera esplicita le misure applicabili alla Pubblica Amministrazione. Viene esplicitamente previsto che le pubbliche amministrazioni non potranno stipulare nessun tipo di contratto di **collaborazione** a far data dal 1° gennaio 2017. In particolare lo schema di decreto all'articolo 2 prevede:

"3. Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei loro confronti. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare le collaborazioni di cui al comma 1."

Inoltre in tema di **lavoro part time** l'articolo 12 rubricato "Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche" detta i termini e le modalità di estensione delle norme sul part time alle pubbliche amministrazioni e prevede quanto segue:

"1. A norma dell'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con esclusione di quelle contenute negli articoli 10 e 6, commi 5 e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia."

Infine in tema di **lavoro accessorio**, lo schema di decreto all'articolo 48 prevede:

"4. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno."

Conciliazione vita-lavoro e maternità

Lo schema di decreto legislativo recante misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro è molto ampio e variegato, risulta pertanto difficile comprendere il grado di applicabilità alla Pubblica Amministrazione, anche alla luce del fatto che le norme in esso contenute andranno a modificare il Testo Unico 151/2001 il quale, ove non diversamente stabilito, si applica anche ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni.Ciò significa che anche le future norme, salvo esplicita esclusione, saranno applicabilialle Pubblica Amministrazione. Le uniche previsioni normative che in maniera esplicita limitano il proprio campo di applicazione ai datori di lavoro privato sono quelle relative alla tutela dei lavoratori autonomi o liberi professionisti e quelle relative al telelavoro.

**ODCEC di Ferrara*