

## Art.18 e Pubblico Impiego

Il dibattito mediatico di questi giorni sull'estensione ai dipendenti pubblici della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori, nell'ambito del quale è incardinato l'art. 18 ), oltre ad essere troppo spesso stucchevole e strumentale, **evidenzia talvolta l'ignoranza delle norme** che attualmente disciplinano i rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.L.vo 165/2001).

Prendendo in considerazione proprio il D.L.vo 165/2001, si vede come **l'art. 51, comma 2**, così testualmente disponga:

*“La legge 30 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni e integrazioni, si applica anche alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti”.*

(N.B: nel privato l'art. 18 si applica oggi solo nelle aziende con più di 15 dipendenti).

Pertanto se la domanda è: **nel pubblico impiego** (e quindi nella scuola) **esiste l'istituto del licenziamento?** La risposta è: **certamente sì!**

Prima della **privatizzazione** del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, che ha demandato al **Codice Civile** e alle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, cioè al **diritto privato**, la relativa disciplina, **le cause di cessazione dal servizio** (tecnicamente: di risoluzione del rapporto di lavoro) diverse dal pensionamento e dalle dimissioni, per il personale docente erano (e lo sono tuttora secondo la declaratoria contenuta nel D.L.vo 297/94) le seguenti:

- a) **Decadenza** per mancata assunzione o riassunzione del servizio entro i termini prescritti senza giustificato motivo o per assenze non giustificate oltre i 15 giorni;
- b) **Dispensa** dal servizio per **inidoneità fisica o incapacità o persistente insufficiente rendimento;**
- c) **Destituzione** quale massima sanzione disciplinare (cambia il nome, ma sempre di licenziamento si tratta).

A seguito della riforma “Brunetta” (Legge 15 e D.L.vo 150 del 2009) è stato introdotto il **Licenziamento disciplinare** (art. 55 quater) nei seguenti casi:

- **falsa attestazione della presenza in servizio**, ovvero giustificazione dell'assenza mediante **certificazione medica falsa;**
- **assenza priva di valida giustificazione** per 3 giorni (anche non continuativi) nell'arco di un biennio o comunque per più di **sette giorni nel corso degli ultimi 10 anni;**
- **ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione** per motivate esigenze di servizio (N.B.: si richiama, in qualche modo, il **licenziamento per ragioni economiche** nel settore privato, il cosiddetto **licenziamento per giustificato motivo oggettivo, esteso al pubblico impiego** dalla Legge stabilità del 2012; quest'ultima ha modificato l'art. 33 del D.L.vo 165/2001, che già definiva la **gestione delle eccedenze di personale e mobilità collettiva**, con la messa **in disponibilità** per la durata massima prevista dal contratto, in genere 2 anni con una indennità pari all'80% della retribuzione );
- **reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose;**
- condanna penale definitiva;
- **valutazione di insufficiente rendimento** riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio dovuto alla reiterata violazione di obblighi legislativi o contrattuali.

Trattandosi di **norma imperativa**, questa forma di risoluzione del rapporto di lavoro è immediatamente applicabile, anche se la materia disciplinare per il personale docente non è stata ancora disciplinata dal CCNL Scuola.

Il licenziamento disciplinare si applica, ovviamente, anche al personale ATA e ai Dirigenti scolastici.

Che si tratti di una disposizione molto seria, lo dimostra il fatto che il Decreto "Brunetta" concernente le sanzioni disciplinari prevede che **il Dirigente** che non adotti il licenziamento disciplinare per comportamenti attivi o omissivi che lo avrebbero reso necessario **è a sua volta passibile di sanzione.**

Si desume da ciò che la discussione in corso sulla "modifica"/"manutenzione" dell'art. 18, sulle tutele contro le varie fattispecie di licenziamento (**discriminatorio, mancanza di giustificato motivo o giusta causa, mancanza di giustificato motivo oggettivo, cioè per ragioni economiche**) riguarda anche noi (altro che "estensione"); va inoltre considerato che per i dipendenti pubblici non sono operanti le tutele in termini di ammortizzatori sociali riconosciute ai lavoratori privati.

**Roma, 3 aprile 2012**