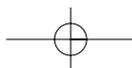
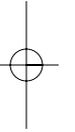
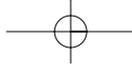


ASSUNTI DAVVERO LICENZIAMO LA PRECARIETÀ

**“STABILIZZAZIONE, ATTRAVERSO LA STIPULA DI CONTRATTI A TEMPO
INDETERMINATO, DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI CON CONTRATTO
DI LAVORO ATIPICO, A TERMINE, ASSEGNI DI RICERCA O SIMILARI, LSU E
DIPENDENTI DELLE DITTE E COOPERATIVE APPALTATRICI DEI SERVIZI
PUBBLICI, OPERANTI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”**

A cura della
**FEDERAZIONE NAZIONALE delle RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE
con la collaborazione del Centro studi CESTES-PROTEO**



PROPOSTA DI LEGGE PER LA STABILIZZAZIONE DEI PRECARI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PREMESSA: NUOVA FASE DI ORGANIZZAZIONE ECONOMICO PRODUTTIVA E DEL LAVORO. LE VERE MOTIVAZIONI DELLA FLESSIBILITÀ

*A CURA DELLA FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE
CON LA COLLABORAZIONE DEL CENTRO STUDI CESTES-PROTEO*

1. Generalità

Ci troviamo in una fase di transizione dal fordismo al postfordismo, dalla produzione-consumo di massa di sistemi di produzione alla distribuzione flessibile. Il concetto di flessibilità del lavoro, l'idea che occorre abbandonare il modello del "posto fisso", sono ormai entrati nel nostro quotidiano e molti economisti e studiosi si affannano a dichiarare che solo con un veloce interscambio dei posti e luoghi di lavoro sarà possibile adattarsi alle nuove regole che la "globalizzazione neoliberista" e il nuovo paradigma socio-economico-produttivo impongono, come si è già spiegato in vari lavori e inchieste del Centro Studi Cestes-Proteo.

Il processo che ha caratterizzato lo sviluppo industriale degli ultimi 25 anni nei paesi a capitalismo maturo è stato, infatti, contraddistinto quasi sempre e, anche se in modo diversificato, ovunque da un forte aumento della produttività del lavoro, cui è corrisposto un risparmio di lavoro che eccede decisamente la creazione di nuove opportunità occupazionali. In effetti, gli incrementi massicci di produttività, dovuta ad intensi processi di innovazione tecnologica e ad una conseguente ridefinizione del mercato del lavoro, hanno fatto sì che tali incrementi si traducessero esclusivamente in aumenti vertiginosi dei profitti e delle varie forme di remunerazione del fattore produttivo capitale. Il fattore lavoro non ha avuto alcun tipo di beneficio in termini di redistribuzione reale di tali incrementi di produttività. Infatti, non si è realizzato incremento occupazionale, né corrispondenti incrementi nell'andamento dei salari reali, né tanto meno relativi andamenti decrescenti nell'orario di lavoro ed, infine, neppure il mantenimento dei precedenti livelli di salario indiretto quantificabili attraverso la spesa sociale complessiva.

Questo anche perché, molte imprese, per ridurre il peso degli oneri sociali e ridurre il costo del lavoro utilizzano sempre più il cosiddetto "outsourcing", ossia l'esternalizzazione di fasi e di interi processi produttivi per accrescere l'efficienza e la produttività dell'impresa e diminuire i costi. Domina la "produzione snella" che permette di realizzare subito alti profitti. Per far essere questo sistema sempre più efficace le imprese si organizzano con tecniche e tecnologie nuove che incrementano la parte del ciclo produttivo che viene decentrato all'esterno dando così risposta in tempi sempre più brevi alle oscillazioni della domanda, delle richieste dei clienti-consumatori.

Tutto ciò porta anche ad un altro importante cambiamento; nel sistema fordista, i diritti sociali dei lavoratori avevano una validità universale e venivano protetti da leggi, mentre in quello postfordista, questi diritti sembrano scomparire. Questo perché quando sono le leggi del mercato a ordinare, ad imporre qualità e quantità in tempo reale, il lavoro diviene sempre più costrittivo, destinato all'obbedienza e alla fedeltà.

La nuova organizzazione capitalistica del lavoro si caratterizza sempre più con l'esplosione della precarietà, della flessibilità, della deregolamentazione, sotto forme senza precedenti per i salariati in attività. È il disagio del lavoro, con la paura di perdere il proprio impiego, di non avere più una vita sociale, anzi di impiegarla tutta al e per il lavoro, con l'angoscia legata alla consapevolezza di un'evoluzione tecnologica che non risolve i bisogni sociali. È la precarizzazione dell'intero vivere sociale.

La flessibilizzazione non è una soluzione per aumentare l'occupazione ma un'imposizione alla forza-lavoro per l'accettazione di salari reali più bassi e di peggiori condizioni di lavoro: negli anni tra il 1997 ed il 2000 in Italia a fronte di una crescita dell'occupazione del 4,3% complessiva si è avuto un aumento dell'occupazione standard dell'1%. Il 2002 indica un modesto aumento dell'occupazione complessiva (1,5%) con una crescita dell'occupazione standard dell'1,7% e un aumento dell'occupazione temporanea del +3,2%. Questa tendenza è confermata dalla rilevazione Istat sulle forze di lavoro riferita anche a questi ultimi anni.

2. L'andamento del mercato del lavoro e lo sviluppo delle tipologie di lavoro precario/flessibile

I lavoratori autonomi qualificati come collaboratori coordinati e continuativi (Co.Co.Co.), continuano a crescere arrivando ormai a quasi 2.400.000.

Il lavoro interinale, è stato introdotto con il Pacchetto Treu; nel 1998 erano autorizzate 34 società, nel 2000 sono arrivate a 52 unità, attualmente sono 69, con un totale di 2.114 filiali distribuite nel territorio nazionale. Le imprese che si servono del lavoro interinale si trovano soprattutto nel Nord del Paese, (più del 40% nel Nord Ovest). Va ricordato che l'utilizzo del lavoro interinale non è appannaggio delle imprese maggiori, ma anzi è molto diffuso tra le imprese di piccola e media dimensione. I lavoratori interinali sono di solito giovani, in quanto risulta da dati del Ministero del Lavoro che il 30,7% è al di sotto dei 25 anni e il 30,8% ha un'età compresa tra i 25 e i 29 anni.

La presenza di tutte queste nuove forme di lavoro non si è accompagnata alla determinazione di nuove risorse economiche e nuovi investimenti produttivi tendenti a diminuire la disoccupazione né tanto meno a una nuova politica di welfare, in grado di assicurare adeguate coperture a tutti i lavoratori caratterizzati da lavoro discontinuo, precario e che si trovano quindi in una situazione di estremo disagio e di incertezza.

Va considerato che in 10 anni il lavoro atipico sul totale del lavoro dipendente e' passato da una percentuale del 9,1% del 1993 ad una del 16,5% del 2003 e le donne rappresentano la percentuale più alta di lavoro atipico (63,5%).

3. I dati ufficiali del lavoro atipico negli ultimi anni*

Nel 2003 prosegue una tendenza ormai consolidata nel mercato del lavoro italiano sin dalla metà degli anni Novanta: l'incremento del lavoro atipico nelle sue molteplici forme contrattuali.

* Nel seguito del lavoro si farà principalmente riferimento ai dati e ad alcune considerazioni contenute in: Istat, Contabilità nazionale e Rilevazione su occupazione, retribuzioni e oneri sociali; Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro; Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale; Eurispes, Rapporto Italia; Vasapollo Luciano e Arriola Palomares Joaquín, L'Uomo precario Nel disordine globale.



Dati statistici raffrontati tra loro ci confermano la crescita delle posizioni di lavoro dipendente nei settori di attività economica considerati. Tra il 2002 e il 2003, infatti, il numero totale delle posizioni di lavoro dipendente aumenta del 3,0 per cento, a fronte di una crescita media annua del 2,5 per cento nel periodo 1996-2003. L'incremento, ancora una volta, è influenzato dalle posizioni di lavoro atipico (5,3 per cento), sebbene su livelli di crescita inferiori rispetto al passato (6,4 per cento nel periodo 1996-2003, vedi tabelle 1, 2 a pag. 12).

In riferimento all'anno 2003, le tipologie che è stato possibile quantificare in base alla fonte Oros-Inps sono: lavoro interinale, lavoro a domicilio, solidarietà esterna, part-time, contratti a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, apprendistato, piani di inserimento professionale, collaboratori coordinati e continuativi, lavori di pubblica utilità e socialmente utili. Relativamente alle nuove tipologie contrattuali previste dalla recente normativa, utilizzando la stessa fonte è stata effettuata una prima quantificazione dei contratti di inserimento, introdotti dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, applicativo della legge 30 del 14 febbraio 2003. Risulta invece impossibile distinguere le nuove tipologie contrattuali in regime di somministrazione (interinali e staff-leasing) da quelle già esistenti (interinali) per l'attuale assenza di codici occupazione distinti per la compilazione dei moduli di dichiarazione contributiva (DM10).

Per completare il quadro del lavoro atipico, rimane fondamentale la determinazione dei livelli occupazionali sottostanti le posizioni relative ai collaboratori coordinati e continuativi, la cui quantificazione è possibile con riferimento al 2001 e pari a circa 540 mila (fonte Censimento generale dell'industria e dei servizi del 2001).

Rispetto al contratto a tempo indeterminato, preso come base di riferimento, la riduzione salariale oraria per un contratto a termine è, infatti, pari a -10,5 per cento; quella di un contratto di formazione e lavoro si riduce di circa il 12,9 per cento e quella per gli apprendisti si contrae fino al 22,1 per cento.

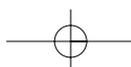
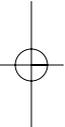
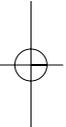
Forme di lavoro diverse dal contratto standard a tempo indeterminato consentono quindi un notevole risparmio per le imprese in termini di retribuzione dei lavoratori.

Anche in questo caso, più fattori spiegano i decrementi. Se per l'apprendistato una retribuzione inferiore è prevista dalla legge, per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro e per coloro che hanno contratti a tempo determinato gioca un ruolo determinante l'inquadramento, prevalentemente, in livelli professionali bassi.

I lavoratori non a tempo indeterminato, inoltre, registrano mediamente una presenza sul posto del lavoro superiore a quella dei lavoratori con contratto standard, con una quota maggiore di ore lavorate rispetto a quelle retribuite, da cui consegue una diminuzione della retribuzione per ora lavorata. Le ragioni della maggiore presenza sono, probabilmente, da ricercare nella precarietà del contratto che fa desistere i lavoratori non standard dall'utilizzo di congedi o permessi per malattia e/o maternità.

Fatte queste premesse, sulla base di analisi di dati statistici ufficiali e di altre elaborazioni e inchieste del Centro Studi Cestes Proteo, diventa evidente quanto in questi anni quello dell'occupazione e della stabilità del rapporto di lavoro sia il principale problema del nostro Paese, altro che vanto il fatto che l'Italia sia diventato il paese più flessibile d'Europa!

La disciplina rigida è sostituita ormai dalla "flessibilità" d'impresa che si sviluppa in modo disordinato, segmentato e senza regole, tagliando il costo del lavoro e le garanzie. Al voluto, intenso e traumatico sviluppo in chiave di efficienza aziendalistica dei lavori atipici non ha corrisposto una altrettanto rapida legislazione in quanto si è in presenza di una difficoltà, sicuramente voluta, nella collocazione e monitoraggio del lavoro atipico; anzi con vari decreti attuativi si è causata una drammatica e violenta destrutturazione del



lavoro, nella forma e nella sostanza dell'incremento di sfruttamento e dell'aumento del rischio di incidenti sul lavoro e di malattie professionali per i lavoratori atipici non essendo sufficientemente tutelati, anche su questo aspetto.

Tutto ciò porta alla diversa impostazione dei diritti sociali dei lavoratori che nel sistema fordista avevano una validità universale e venivano protetti da leggi, mentre nel sistema postfordista sono le leggi del mercato a comandare, ad imporre qualità e quantità in tempo reale e il lavoro diventa sempre più costrittivo e senza garanzie. Oggi i lavori si svolgono sempre più nell'ambito delle relazioni interpersonali.

Ci sembra utile riportare quanto scrive Bennet Harrison nel suo libro "Agile e Snella" (1998) "Tutto ciò determina un inasprimento delle sperequazioni, poiché due persone che lavorano fianco a fianco possono avere eguale competenza, ma una otterrà un lavoro a tempo pieno, mentre l'altra passerà da un lavoro precario all'altro".

4. Una Proposta di legge di sanatoria del precariato

Il lavoro flessibile è oggi un aspetto caratterizzante del mondo del Lavoro con risvolti complessi che incidono non solo sulla condizione materiale dei più di 5 milioni di lavoratori che lavorano con contratti atipici, ma che ha anche risvolti sociali rilevanti. Infatti, la flessibilità dei contratti, con il carico di minori diritti e bassi redditi comporta una precarizzazione delle condizioni di vita di un vasto settore della società.

Su questo fenomeno esistono dati ufficiali, per quanto non sufficientemente recenti, ma utili per evidenziare la rilevanza del fenomeno sia nel settore privato che nel settore del pubblico impiego.

Secondo l'ultimo rapporto Istat, come abbiamo visto, in Italia sono 650 mila i collaboratori, 150 mila i lavoratori in somministrazione e 110 mila le prestazioni d'opera occasionali. A questi lavoratori vanno aggiunti almeno 170.000 nuovi iscritti del 2004, anche se sottostimati. Si arriva così ad almeno 3 milioni di iscritti al fondo Inps parasubordinati e a circa 1.900.000 posizioni attive, senza considerare gli associati in partecipazione (circa 400.000 da stime Inail) lavoratori che dal 2004 sono confluiti nel fondo di gestione separata dell'Inps. I dati dell'Istituto si spiegano solo ricorrendo a un calcolo virtuoso: se si considerano complessivamente tutti i contratti a termine dei lavoratori in somministrazione e si dividono per contratti a tempo pieno di 12 mesi, si ottengono circa 150 mila contratti ipotetici.

Ne emerge che i lavoratori precari in Italia sono oltre 2,5 milioni: collaboratori coordinati e continuativi e a progetto (1.177.000), collaboratori occasionali (106.000), collaboratori con partita iva (311.000), persone assunte con contratto di somministrazione (ex interinali 502.000), associati in partecipazione (400.000). Se si aggiungono quelli con contratti a tempo determinato (1.599.000), il numero dei lavoratori precari raggiunge addirittura i 4 milioni.

Inoltre una recente indagine dell'Eurispes (Rapporto Italia) mostra, d'altro canto un quadro preoccupante per i risvolti sociali di questo fenomeno; l'indagine coinvolge un campione rappresentativo di 446 lavoratori atipici di età compresa tra i 18 e i 39 anni, lavoratori - cioè - che si trovano nella fase della maturità anagrafica durante la quale generalmente si compiono scelte di vita importanti e rilevanti anche su un piano sociale più generale. Dall'indagine emerge che oltre 3/5 degli intervistati affermano di aver sempre lavorato con contratti atipici; quindi tale forma contrattuale non rappresenta un'opportunità di primo inserimento lavorativo e che risultano aver sempre lavorato con contratti atipici non solo la maggior parte dei lavoratori più giovani (tra i diciotto e i venticinque anni) ma

anche e soprattutto gli intervistati che hanno raggiunto la piena maturità anagrafica: il 66,9% di quanti hanno un'età compresa tra i 26 e i 32 anni e il 67,8% di quanti hanno tra i 33 e i 39 anni e per i quali l'atipicità ha assunto un carattere permanente.

I dati dimostrano quindi l'esistenza di un precariato diffuso del settore privato, dove incomincia a farsi strada l'applicazione della legge 30, con l'attivazione di forme contrattuali completamente pensate sulla base della fluidità del mercato e sulla necessità di fare ricadere i costi dell'attuale sistema di produzione solo sul Lavoratore, facendo sempre e comunque salve le sole esigenze aziendali. Una "riforma" che ha portato alle estreme conseguenze quanto già contenuto nel c.d. "pacchetto Treu" allargando le tipologie possibili di contratti che, di fatto, sembrano essersi attestate, in termini di maggiore ricorrenza sia numerica che temporale, in 7/8 tipologie ben definite: collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, collaboratori occasionali, collaboratori con partita IVA, persone assunte con contratto di somministrazione (ex interinali), associati in partecipazione, contratti a tempo determinato e lsu.

Contratti atipici e a termine non sono solo il presente del settore privato, ma hanno negli ultimi anni rappresentato la forma privilegiata, se non esclusiva, di accesso al lavoro pubblico e i lavoratori precari nella P.A. negli ultimi cinque anni, aggiungendosi ai LSU precari cronici più che storici, rappresentano una realtà consolidata e in crescita continua.

Riteniamo che proprio dalla punta di diamante del lavoro precario pubblico si possa avanzare una proposta di sanatoria generalizzata e assunzione programmata nelle pubbliche amministrazioni che evidenzi il senso profondo del ricorso al lavoro precario come attacco al salario e ai diritti dei lavoratori e rimetta radicalmente in discussione i processi di esternalizzazione dei servizi pubblici per un ritorno al ruolo occupatore e moderatore dello Stato e della P.A. nel mercato del lavoro senza che questo debba necessariamente voler dire assistenzialismo ma solo difesa dei diritti dei Lavoratori, del ruolo del servizio pubblico, moderazione sia dei costi che delle tariffe e qualità del servizio all'utenza.

A nostro avviso, infatti, l'attuale situazione di precariato diffuso anche nella P.A. si è creata per una precisa volontà politica volta non a rendere più efficiente ed economica la P.A. ma, come gli stessi dati ufficiali (Istat e Conto Economico) attestano, a rendere più ricattabile la forza lavoro e a spostare ingenti risorse pubbliche verso il capitale privato.

Infatti, la politica italiana sulla P.A. è stata incentrata negli ultimi anni da un lato sulla riduzione dei costi dall'altro sulla esternalizzazione di servizi. Dietro la scusa della riduzione della spesa pubblica si sono operate sia una riduzione dei servizi resi dalla P.A., sia una riorganizzazione interna alle pubbliche amministrazioni tesa alla riduzione dei costi in termini di riduzione delle piante organiche di diritto, di aumento generalizzato dei carichi di lavoro a fronte di un blocco generalizzato delle carriere e con un misconoscimento economico delle mansioni superiori di fatto, di blocco delle assunzioni di personale. In realtà la riduzione dei costi si dimostra, da un lato, come un'operazione di "finanza creativa" tesa a spostare ingenti quantità di risorse dal pubblico al privato - attraverso le esternalizzazioni dei servizi operate in questi anni- dall'altro, come un'operazione di generalizzata precarizzazione del lavoro pubblico; questo sia attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro in senso privatistico (vedi leggi Bassanini ecc.), sia attraverso l'introduzione massiccia di forme contrattuali precarie e atipiche, ormai diventate le uniche forme di entrata di nuova forza lavoro nel pubblico impiego. Le previsioni delle leggi finanziarie degli ultimi cinque anni in materia di personale delle Pubbliche Amministrazioni rendono chiaro il quadro dell'orientamento politico-economico di fondo in materia di pubblico impiego e di rapporto tra servizio pubblico e privato dei servizi.

Precarietà, stretta sul personale e esternalizzazioni sono i tre cardini su cui si sta riorganizzando il sistema dei servizi pubblici e del pubblico impiego, con conseguenze che vanno ben al di là di ogni pudore di risparmio di spesa, poiché si traducono semplicemente in una riduzione della quantità e qualità dei pubblici servizi e dello Stato sociale che si accompagna a un forte attacco a un pezzo significativo e trainante del mondo del lavoro in Italia. In tal modo si realizza il consolidamento della logica della precarizzazione, flessibilizzazione del mondo del lavoro, accompagnata alla riduzione del potere di acquisto dei salari e a rinnovi contrattuali sempre più al ribasso in termini economici e di diritti dei lavoratori, che fa da contro altare all'aumento delle rendite dei capitali finanziari e delle grandi holding dei servizi.

Basta guardare i dati ufficiali più recenti per rendersi conto dell'entità del fenomeno. Dal Conto Economico Annuale pubblicato dalla Ragioneria dello Stato, i cui dati risalgono al 2003 e sono stati resi noti solo nel 2005 emerge un dato numerico complessivo di **152.592** unità di Lavoratori precari divise in 5 tipologie contrattuali (96.029 Tempo determinato, 45.969 LSU, 7.343 Interinali, 3.035 Formazione Lavoro, 216 Telelavoro) a cui va sommato il dato di **97.995** lavoratori **Co.Co.Co.**, per un **TOTALE GENERALE** di **250.587** lavoratori precari a vario titolo nei **9.833** Enti pubblici rilevati.

Raffrontando i dati del 2003 al biennio precedente emerge una variazione percentuale pari a: +11,9% flessibili; +107% lavoro interinale; -15% LSU; +29% Co.Co.Co. (vedi tabelle n. 3 e 4 pag. 13).

Questo dato, già di per sé significativo, assume un ulteriore rilievo se si considera che il tasso di assunzione del personale a tempo indeterminato ha avuto il seguente andamento:

2001= al 4,5% 2002=al 2,29% 2003=al 1,38%

A fronte di un tasso di cessazioni così definito:

2001= al 2,9% 2002= al 2,73% 2003= al 2,65%

Ci attestiamo a quando dichiarato nella stessa premessa illustrativa del Conto che così spiega:

"I tassi di assunzione e cessazione, relativi al solo personale a tempo indeterminato, sono influenzati dalle politiche occupazionali restrittive degli ultimi anni e dalle modifiche dell'età pensionabile. Significativo l'anno 2003 che a fronte di un più esteso blocco delle assunzioni, introdotto con la legge finanziaria, presenta il tasso di assunzione più basso degli ultimi anni (+1,38%). Il personale con rapporto di lavoro flessibile non è considerato nei tassi di turn over. Considerando anche l'andamento di tale personale i tassi di assunzione e cessazione si mantengono sostanzialmente invariati." (*tratto da "Conto annuale 2001-2002-2003" della Ragioneria Generale dello Stato*).

Partendo da questi dati è facile prevedere che i prossimi dati relativi al biennio 2004/05 segneranno un ulteriore allargamento dell'utilizzo di lavoro precario, in virtù del blocco delle assunzioni stabilito nelle relative finanziarie e accompagnato da una tendenziale e rilevante previsione della riduzione della spesa proprio sul personale.

La variazione percentuale del personale in servizio al 31 dicembre degli anni 2001-2002-2003 risulta pertanto di segno negativo:

2001/2002= - 0,02% 2002/2003= - 0,90%

Dato facilmente raffrontabile con le percentuali a segno positivo del personale precario sopra riportate.

Pertanto si può affermare che il numero dei precari nelle Amministrazioni pubbliche conosce un aumento esponenziale con differenze vistose rispetto ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato e ripercussioni in termini di diritti, di salario e di condizioni lavorative pur contribuendo al funzionamento della macchina amministrativa dello stato e



degli enti locali alla stregua dei T.I. ma, di fatto, senza tutele o certezze di durata o, come nel caso degli Iu, a nero e senza contributi.

Se a questi dati affianchiamo quelli relativi ai costi ne viene fuori il quadro di cui alla tabella 5 pag. 13 con una variazione del costo complessivo del personale della P.A. pari a:

$$2002/2001= +3,9\% \quad 2003/2002= +4,4\%$$

Si evidenzia, così, che a fronte della riduzione del personale stabile non si è avuta una riduzione della spesa complessiva del personale; un trend che viene confermato se prendiamo il dato relativo all'andamento del costo del personale a tempo determinato e in formazione lavoro, che aumenta in percentuale secondo questo andamento:

$$2002/2001= +4,7\% \quad 2003/2002= +23,5\%$$

e se analizziamo l'andamento della spesa nel triennio 2001/2003, raffrontato all'andamento del numero delle unità di personale nello stesso periodo.

Questa tendenza è, del resto, confermata anche dal raffronto con i recenti dati (2004/2005) relativi alla spesa per il personale delle Pubbliche Amministrazioni e si evince, anche, da un raffronto più generale sull'andamento dei redditi da lavoro dipendente relativi al personale della P.A. dal '99 al 3° trimestre 2005.

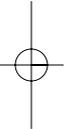
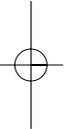
Quanto premesso, leggendo i dati ufficiali, evidenzia che l'attuale utilizzo delle forme di lavoro nelle P.A., e il numero e durata del fenomeno, crescente e consolidato nel medio periodo, non trova giustificazione in merito a picchi gestionali e non corrisponde ad una necessità di copertura di carenze di organico temporanee ma ad una copertura di carenze strutturali e non eliminabili rispetto alle funzioni proprie degli enti pubblici.

I dati statistici ufficiali ci danno un quadro, per quanto non sufficientemente aggiornato, che richiede l'adozione di precisi provvedimenti legislativi volti a ridurre drasticamente le forme contrattuali stipulabili per legge e a sanare quelle situazioni lavorative di precariato che hanno assunto carattere di stabilità nel tempo e che sopperiscono a carenze di organico stabili nel tempo.

Infatti, la stragrande maggioranza dei contratti stipulati in questi anni sono stati stipulati non per esigenze temporanee e contingenti ma per effetto dei blocchi di finanziaria, dei meccanismi di non incentivazione all'assunzione nel pubblico (assenza di agevolazioni fiscali) con corrispondente e contrario investimento di risorse dirette (incentivi) e indirette (sgravi) alle assunzioni nel privato, con passaggio di risorse pubbliche in mano ai privati finanziati direttamente per la gestione di servizi che costano almeno il 10% (utile d'impresa) in più.

A nostro avviso, quello delle esternalizzazioni è un altro dei meccanismi messi in atto dalla P.A. per rendere ulteriormente precario il lavoro e flessibile rispetto agli andamenti dei bilanci statali e delle operazioni di adeguamento ai parametri di Maastricht, poiché consente di mettere fuori bilancio le spese per il personale pur comportando, di fatto, un aumento della spesa complessivo legato alla consistenza stessa del meccanismo dell'appalto, che lo rende utile solo alle aziende appaltatrici che possono usufruire di forme contrattuali privatistiche e di un costo del lavoro più basso, dovuto soprattutto al beneficiare di sgravi pagati dalla collettività, offrendo comunque servizi dai costi più bassi (per effetto del differenziale dovuto all'utile d'impresa) e dalla qualità più bassa.

L'aspetto delle risorse non è, quindi, secondario. Effettuando un calcolo sul costo annuo medio per il personale a tempo indeterminato pari a euro 38929,97201 e moltiplicandolo per il numero complessivo di personale/contratti annui di unità precarie pari a 3.710.063, occorrerebbe reperire risorse pari a euro 144.432.648.745, all'incirca, e considerando la spesa complessiva del personale in tutte le forme contrattuali per il 2003 pari a euro 140.260.388.160, questo significherebbe incrementare l'attuale spesa di circa



4.172.260.574, 47, per trasformare a tempo indeterminato i contratti attualmente precari, vedi tabella 6 pag. 12.

Tali risorse andrebbero incrementate con quelle occorrenti alla copertura del 50% dei posti messi a concorso e riservati agli interni, in termini di maggiori oneri derivanti dagli incrementi di spesa necessari per gli incrementi di livello.

Riteniamo che le fonti di copertura della spesa contenute nella proposta di legge siano individuate in maniera certa e non casuale poiché vanno a individuare quelle voci di costo dello stato che, a nostro avviso, andrebbero comunque eliminate come le spese militari per le missioni così dette di pace, per la “professionalizzazione” delle Forze Armate e il finanziamento di nuovi sistemi d’arma; nonché forme di reperimento di risorse aggiuntive (di portata comunque residuale rispetto quelle summenzionate, che basterebbero di per sé a coprire i costi della proposta di legge) tramite la tassazione delle transazioni internazionali di capitale finanziario a carattere speculativo.

Per quanto attiene, invece, le previsioni relative al personale dipendente delle ditte appaltatrici, riteniamo che i costi oggi sostenuti dalle Pubbliche Amministrazioni per l’esternalizzazione dei servizi pubblici siano tali da eccedere quelli che sarebbero i costi che le stesse pubbliche amministrazioni sosterebbero con una gestione diretta dei servizi. Sicuramente vi è un dieci per cento di utili di azienda in più, compreso nei costi di appalto, e una serie di incentivi e sgravi di cui godono le aziende e che ricadono direttamente o indirettamente sulla collettività.

Pertanto riteniamo che i costi della stabilizzazione dei lavoratori esternalizzati dipendenti delle ditte e cooperative appaltatrici dei servizi pubblici e reinternalizzati potrebbero essere sicuramente coperti con una diversa finalizzazione della spesa già attualmente sostenuta per la fornitura dei servizi in regine di appalto o similare.

Il fenomeno va inquadrato anche da un versante giuridico, ed in particolare in merito all’emergere di tendenze del diritto pratico che più volte hanno messo in evidenza contraddizioni profonde tra lo schema negoziale adottato dal legislatore per giustificare i lavori precari e flessibili e la verità materiale degli stessi, rivisitati nello specifico rapporto lavorativo di fatto. La giurisprudenza (in particolare della Corte di Cassazione) ha più volte affermato che non sarebbe consentito negare la subordinazione nei rapporti di lavoro che oggettivamente presentino tale natura e ciò per dare attuazione ai principi, alle garanzie ed ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato. Tale orientamento è stato cristallizzato dalla stessa Corte Costituzionale che ha stabilito, inoltre, la discrezionalità del giudice di poter effettuare un sindacato di fatto sulla concretezza del rapporto di lavoro e, in caso di discordanza tra la forma e la sostanza, ricondurre la realtà del rapporto nell’ambito della subordinazione.

In tal senso sono identificabili tutti quei contratti di lavoro, quelli cioè al centro della nostra iniziativa di proposta di legge, paragonabili al lavoro subordinato, ma soggettivamente collocati per fini economico/politici al di fuori di un riconoscimento contrattuale adeguato.

In merito all’esatta definizione della natura giuridica di detti rapporti di lavoro, la scienza giuridica, sorretta da una giurisprudenza non certamente isolata, ha ritenuto che nel diritto del lavoro non è la qualificazione del regolamento voluto dalle parti a stabilire la natura del contratto, ma è la qualificazione in base alla natura obiettiva del rapporto a modellare la volontà delle parti entro uno schema contrattuale tassativo. Di conseguenza, è identificabile un rapporto subordinato ogni qual volta il prestatore di lavoro svolge un’attività continuativa alle dipendenze in base alle direttive e sotto il controllo di un ente datoriale. D’altronde, i caratteri essenziali richiesti per il lavoro dipendente, risultano essere la subordinazione e la collaborazione.

Nella pratica, alla qualificazione del rapporto si perviene il più delle volte partendo non tanto dalla rilevazione della volontà manifestata dalle parti (espressa in via ufficiale nel tipo di contratto di lavoro stipulato), quanto dalla situazione di fatto determinatasi cioè dal rapporto considerato nella fase della sua attuazione. Il c.d. *nomen iuris* adottato dalle parti risulta prioritario per la ricostruzione della volontà negoziale, ma non - di fatto - l'elemento dotato di valore assoluto, è suscettibile di verifiche così come le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, e quello che conta, anche ai fini giuridici sono gli effetti negoziali obiettivamente realizzati dalle parti.

Ed è del tutto evidente che, nella maggior parte dei casi, il nome dato al contratto non corrisponde agli effettivi rapporti che lo regolano sul posto di lavoro, per cui i tanti contratti definiti come LSU-LPU, Co.Co.Co., contratti a progetto, interinali, tempo determinato, assegni di ricerca alle dipendenze delle Università e degli Enti pubblici di ricerca non sono che nomi "giuridici" diversi che nascondono una forma di lavoro subordinato di fatto che non tollera ulteriori mascheramenti.

Pertanto riteniamo indispensabile una sanatoria di tutte le attuali posizioni lavorative di fatto a carattere subordinato e riteniamo che la forma del concorso a soli titoli non solo non sia in contrasto con le norme costituzionali ma che trovi, paradossalmente, legittimazione di fatto nella Sentenza della Corte costituzionale n.89 del 27 Marzo 2003 nonché nell'esigenza di porre fine ad una situazione di illegittimità di fatto di centinaia di migliaia di contratti nel P.i. nonché di spreco di risorse nella gestione all'esterno di funzioni proprie delle Pubbliche amministrazioni.

Nel frattempo si avanzano proposte di legge sul tema del precariato che sono, a nostro avviso, insufficienti perché non vanno ad incidere sui meccanismi fondamentali dell'introduzione e ricorso al lavoro precario e comunque portano ad una riduzione dei contratti ma non ad un'eliminazione del fenomeno. Un esempio su tutti può essere quello fornito dalla proposta di legge di iniziativa popolare promossa dal nidil CGIL e da Stefano Rodotà che opera solo nel senso di una riduzione del numero dei contratti atipici previsti dalla legge 30, con una sua parziale abrogazione, ma facendo salve le seguenti tipologie contrattuali: lavoro indeterminato, lavoro a termine, lavoro autonomo e parasubordinato, lavoro interinale, somministrazione lavoro, apprendistato e contratto di inserimento; e seppure prevede, con particolare riferimento al contratto a tempo determinato, meccanismi per evitare che le tipologie contrattuali flessibili vengano utilizzate per coprire carenze organiche strutturali, tuttavia non coglie il fulcro della questione. Anche gli articolati che prevedono una specie di sanatoria del precariato nelle pubbliche amministrazioni si limitano ad una delega al Governo "a definire norme di riforma del sistema di reclutamento per titoli ed esami nelle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dell'art.97 della Costituzione" rinviando alla concertazione tra le parti la definizione di modalità e numeri per l'avvio di una concreta immissione di contingenti già storicamente precari.

Riteniamo quindi che la presente proposta di legge possa offrire uno strumento di sanatoria delle situazioni di precariato attuale nel P.I. ma anche l'avvio ad una più generale messa in discussione di tutta la normativa, sia pacchetto Treu sia legge 30, che ha introdotto le forme di lavoro precario e flessibile nel pubblico impiego come in ambito privato.

Tab. 1 - Posizioni lavorative dipendenti nell'industria e nei servizi privati^(a) per natura del rapporto di lavoro - Anni 2002 e 2003
 (valori assoluti e percentuali)

Rapporti di lavoro	2002		2003		Variazioni percentuali 2003-2002		Variazioni percentuali medie annue 1996-2003	
	Valori assoluti	Composizioni percentuali	Valori assoluti	Composizioni percentuali	2003-2002	2003-2002	1996-2003	1996-2003
Standard	7.661.518	76,6	7.842.504	76,1	2,4	2,4	1,5	1,5
Atipici	2.337.327	23,4	2.460.101	23,9	5,3	5,3	6,4	6,4
In senso stretto	836.595	8,4	832.055	8,1	-0,5	-0,5	2,3	2,3
Parzialmente	1.500.732	15,0	1.628.046	15,8	8,5	8,5	9,2	9,2
Totale	9.998.845	100,0	10.302.605	100,0	3,0	3,0	2,5	2,5

Fonte: Istat, Contabilità nazionale e Rilevazione su occupazione, retribuzioni e oneri sociali; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro.
 (a) Sezioni da C a K della classificazione Ateco 2002.

Tab. 2 - Posizioni lavorative dipendenti nell'industria e nei servizi privati^(a) per regime orario, stabilità del rapporto di lavoro e grado di atipicità - Anni 1996-2003 e 2002 e 2003 (valori percentuali)

GRADI DI ATIPIICITÀ	REGIME ORARIO		STABILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO		TOTALE
	Tempo pieno	Tempo ridotto	Permanente	Temporaneo	
Atipico in senso stretto (b)	-4,4	4,0	104,6	-0,6	-0,5 (d)
Parzialmente atipico (c)	5,3	9,3	12,0	0,8	8,5
Totale	-0,9	8,7	12,0	-0,1	5,3 (d)
VARIAZIONI PERCENTUALI MEDIE ANNUE 1996-2003					
Atipico in senso stretto (b)	-1,0	4,8	57,1	2,3	2,3 (d)
Parzialmente atipico (c)	3,8	10,9	9,5	8,2	9,2
Totale	0,6	10,1	9,5	4,1	6,4 (d)

Fonte: Istat, Contabilità nazionale e Rilevazione su occupazione, retribuzioni e oneri sociali; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro.
 (a) Sezioni da C a K della classificazione Ateco 2002.
 (b) Comprende le seguenti tipologie di contratto: interinale, solidarietà esterna, a tempo determinato, contratto formazione lavoro, piani di inserimenti professionale.
 (c) Comprende le seguenti tipologie di contratto: lavoro a domicilio, part-time, apprendistato.
 (d) La variazione include le posizioni interinali, non ripartibili per modalità dell'orario di lavoro.

Tab. 6. - Variazioni e costi nel triennio

a	b	c	d	f	e	g	h	i	j
unità	stabili	personale esterno all'Amministrazione	pers. interinale	co.co.co.	tot. c+d+e	truppa	personale precario	cfl	tot.b+g+h+i
	t. indet.	manca	lsu	manca	tot. c+d+e	truppa	T.d.*		tot.g+h+i
2001	3.382.040	3.543	61.286	76.134	64.829	109.000	84.964	857	194.821
2002	3.381.198	5.483	53.949	76.134	135.566	109.000	86.948	1.771	197.719
2003	3.350.692	7.343	45.969	97.995	151.307	109.000	96.029	3.035	208.064
costi					tot. c+d+e				Costo
2001					1.625.949,279				unitario
2002					1.629.892,184				2003
2003					1.718.116,700				127.732.142.619,00
2001	Costo	673.084,100	248.232,600	796,8	25080,58552				132.769.100,017,00
2002					12022,86845				138.542.271.460,00
2003					11355,16995				35710,68113
									37097,56332
									38929,97201
									Costo complessivo
									144.432.648,745
									4.172.260,574, 47
									differenza necessaria

**Tab. 3 - Variazione totale del personale con rapporto di lavoro flessibile**

2003-2002: + 11,9%

2002-2001: + 2,8%

(*) Le "unità annue" si ottengono sommando (distintamente per categoria e sesso) i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine (tempo determinato, contratti di formazione-lavoro, lavori interinali, lavori socialmente utili) e dividendo il totale per 12 (i mesi lavorati da una singola unità di personale)

Variazione Lavor Interinale	Variazione LSU
2003-2002: + 107%	2003-2002: -15%
2002-2001: +55%	2002-2001: -12%

(*) Le "unità annue" si ottengono sommando (distintamente per categoria e sesso) i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine (tempo determinato, contratti di formazione-lavoro, lavori interinali, lavori socialmente utili) e dividendo il totale per 12 (i mesi lavorati da una singola unità di personale)

Tab. 4 - Contratti di collaborazione coordinata e continuativa anni 2002-2003

- I dati sui contratti co.co.co. relativi al biennio 2002-2003 riportano il numero di contratti stipulati. Pertanto non sono raffrontabili, né possono essere aggregati, con i dati relativi al personale con rapporto di lavoro flessibile rilevato in unità annue(*).
- Il ricorso alle collaborazioni presenta una crescita da correlare anche alla necessità dell'apporto di specifiche professionalità non ancora presenti nella pubblica amministrazione.

Comparto	Numero di contratti di Collaborazione coordinata e continuativa		Variazioni percentuali 2003-2002
	Dato 2001 non disponibile		
	2002	2003	
Servizio sanitario Nazionale	7.015	8.195	17%
Regioni ed Autonomie Locali	38.749	46.266	19%
Altri comparti	30.370	43.534	43,3%
Totale	76.134	97.995	29%
Costo annuo lordo (milioni di euro)	676,3	796,8	17,8%

(*) Le "unità annue" si ottengono sommando (distintamente per categoria e sesso) i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine (tempo determinato, contratti di formazione-lavoro, lavori interinali, lavori socialmente utili) e dividendo il totale per 12 (i mesi lavorati da una singola unità di personale)

Nota: Tabelle e grafici tratti dal "conto annuale" della Ragioneria Generale dello Stato.

Tab. 5 - Conto annuale 2001-2002-2003

TIPOLOGIE DI LAVORO	2001	2002	2003
Personale a tempo indeterminato	3.382.040	3.381.198	3.350.692
Lavoratori dipendenti con contratti flessibili	85.821	88.719	99.064
Lavoratori estranei all'amministrazione	64.829	59.432	57.312
Totale*	3.532.690	3.529.349	3.507.068
Totale costi personale dipendente ed estraneo all'amministrazione (in euro)**	129.358.091.898	134.398.992.201	140.260.388.160

(*) Nel totale non è compreso il personale volontario, allievo, ausiliario e di truppa delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia. Tale contingente, compreso nei costi, è stabile nei tre anni e mediamente pari a circa 109.000 unità.

(**) Le spese comprendono anche voci diverse dalle retribuzioni e dagli oneri sociali, come ad esempio quelle per la formazione, le mense, gli assegni per il nucleo familiare, le missioni, l'IRAP, nonché quelle relative alle supplenze brevi del comparto Scuola per le quali non è disponibile il dato relativo alle corrispondenti unità annue.

Nota: Tabelle e grafici tratti dal "conto annuale" della Ragioneria Generale dello Stato.



PROPOSTA DI LEGGE

Stabilizzazione, attraverso la stipula di contratti a tempo indeterminato, dei lavoratori con contratto di lavoro atipico, a termine, assegni di ricerca o similari, LSU e dipendenti delle ditte e cooperative appaltatrici dei servizi pubblici, operanti nelle pubbliche amministrazioni.

Art. 1

*Finalità ed ambito di applicazione -
Definizioni*

1. Le disposizioni della presente legge hanno la finalità di regolamentare le procedure per la stabilizzazione, attraverso la stipula di contratti a tempo indeterminato, dei lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, LSU e dipendenti delle ditte e cooperative appaltatrici dei servizi pubblici internalizzati, operanti nelle Pubbliche Amministrazioni, tenuto conto anche delle Autonomie locali e di quelle delle Regioni e delle Province autonome, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione. Inoltre la presente legge si propone di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane presenti nelle Pubbliche Amministrazioni e garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori sia con contratti precari che con contratti a tempo indeterminato.

2. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge per Pubbliche Amministrazioni di seguito denominate "P.A." si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le agenzie, le università e gli enti di ricerca, il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Con la dicitura riportata nel testo della legge P.A. si intende la Pubblica Amministrazione di cui al presente comma.

3. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge per lavoratori con contratti precari o esterni si intendono i lavora-

tori LSU e con contratto non a tempo indeterminato, afferenti alle seguenti categorie:

- a) LSU-LPU;
- b) Co.Co.Co.;
- c) contratto a progetto;
- d) interinali;
- e) tempo determinato;
- f) titolari di assegni di ricerca o similari alle dipendenze delle Università o degli Enti pubblici di ricerca;
- g) cantieristi

4. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge per lavoratori dipendenti esternalizzati delle ditte e cooperative appaltatrici dei servizi pubblici e reinternalizzati si intendono i dipendenti di ditte e coop. che hanno contratti pubblici di servizi, sia di importo superiore che inferiore alla soglia comunitaria gestiscono o hanno gestito servizi pubblici a prescindere dalla formula adottata dalle stesse per l'individuazione della soc. o coop. affidataria del servizio.

5. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto dell'autonomia di cui godono per leggi statali o per effetto dei rispettivi ordinamenti. Costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica. Le aziende e gli enti di cui al comma 4 dell'art. 70 del decreto legislativo n. 165 (leggi 26 dicembre 1936, n. 2174, e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984 n. 312, 30 maggio 1988 n.186, 11 luglio 1988 n. 266, 31 gennaio 1992 n. 138, legge 30 dicembre 1986 n. 936, decreto legislativo 25 luglio 1997 n. 250) adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui alla presente legge.

Art. 2

Ricognizione dell'organico della P.A.

1. Ogni singola P.A. entro quindici giorni

dall'entrata in vigore della presente legge, effettua un'esatta ricognizione dell'organico *di fatto* esistente presso le pubbliche amministrazioni al fine di verificare la dotazione organica, comprensiva delle unità lavorative con contratti precari o esterni in servizio nei sei mesi precedenti il 31 dicembre 2005 al fine di individuare il reale fabbisogno organico della P.A. All'esito di detta procedura è disposta l'esatta individuazione dei dipendenti occorrenti per l'espletamento delle attività istituzionali della P.A. anche in incremento alle dotazioni organiche esistenti e in deroga alla riduzione delle stesse, rispetto alle previsioni in atto al 31 dicembre 1997, e alle riduzioni relative alla spesa del personale previste nelle finanziarie successive.

2. Ogni singola P.A. ridetermina, con proprio atto deliberativo, il proprio fabbisogno organico, su base annuale e triennale, in relazione al numero dei dipendenti occorrenti per l'espletamento delle attività istituzionali dell'amministrazione e dell'Ente comprensivo delle unità di lavoratori con contratti precari o esterni al fine di stabilire una diretta correlazione tra dotazione e reale fabbisogno organico dell'Ente.

3. Le stesse P.A. forniscono entro trenta giorni un conto economico della spesa complessiva per i lavoratori con contratti precari o esterni in forza nei sei mesi precedenti al 31 dicembre 2005; analogo quadro economico è fornito con riferimento al costo dei servizi esternalizzati divisi per tipologia e con distinta del numero dei lavoratori dipendenti impegnati nelle aziende appaltatrici degli stessi.

Art. 3

Rilevazione delle carenze organiche nella A.P.

1. Sono istituite "commissioni regionali per la rilevazione delle carenze di organico nell'ambito delle amministrazioni pubbliche", con la partecipazione delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative a piano nazionale, attraverso la disposizione di organismi paritetici in ogni Ente e Amministrazione.

2. Tali organismi paritetici trasmettono alla commissione regionale, entro il termine di sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, i dati relativi alle carenze del singolo Ente e dell'Amministrazione.

Art. 4

Procedure per la stabilizzazione dei lavoratori con contratti precari o esterni e la copertura delle carenze di organico. Concorsi a titoli

1. Al fine di stabilizzare i lavoratori di cui all'art. 1 della presente legge operanti nelle P.A., in applicazione di quanto disposto agli articoli precedenti, acquisiti i dati di cui all'art. 2 della presente legge e della dotazione organica rideterminata e potenziata con le caratteristiche e modalità di cui ai precedenti articoli e sulla base del reale fabbisogno organico della A.P., il Governo dispone l'avvio di procedure concorsuali per soli titoli per la copertura con contratti a tempo indeterminato del numero dei posti risultanti dalla rideterminazione vacanti perché coperti con contratti precari o esterni o flessibili dai lavoratori con contratti precari o esterni così come definiti all'art. 1.

2. Per tale finalità il governo è delegato, sentite le competenti commissioni parlamentari, entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, a:

a) emanare appositi DPCM al fine di autorizzare le assunzioni necessarie alla totale copertura dei fabbisogni organici delle P.A. per l'anno di emanazione della presente legge e per la successiva copertura delle residuali o ulteriori carenze determinatesi a seguito delle precedenti procedure concorsuali

b) definire le opportune modifiche alle norme finanziarie e di reclutamento, anche in deroga ad eventuali limiti di età, delle P.A. nel rispetto della possibilità derogatoria normativa prevista dall'art. 97 della Costituzione al fine di consentire l'emanazione di bandi di concorso per soli titoli per la totale copertura dei posti risultanti dal fabbisogno organico del personale come stimato ai precedenti articoli della presente legge.

3. Con legge delega la Presidenza del Consiglio, in modifica del art. 2 del DPR n. 487/94 e dell'art. 35 del decreto legislativo n. 165/01 afferente i requisiti generali di accesso e le modalità concorsuali, autorizza le singole Amministrazioni Pubbliche e gli enti dotati di autonomia ad uniformare e a modificare i propri regolamenti incompatibili con le procedure di selezione previste dalla presente legge.

4. Nel rispetto dell'art. 97 della Costituzione,

la Presidenza del Consiglio, in parziale modifica di quanto statuito dall'art. 35 del decreto legislativo n. 165/01 e dall' art. 2 del DPR n 487/94, ai fini dell'assunzione nelle pubbliche amministrazioni, parifica a tutti gli effetti le procedure selettive esterne a quelle interne, ritenendo i requisiti di cui all'articolo precedente meccanismi oggettivi idonei e trasparenti al fine di verificare attitudini e professionalità richieste in relazione alle posizioni da ricoprire.

5. Le P.A., di concerto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e nel quadro della presente legge, definiscono le modalità per bandire detti concorsi nel termine massimo di centoventi giorni dall'emanazione della presente legge per la stabilizzazione dei lavoratori di cui al preambolo e per la certificazione del servizio utile per l'accesso al concorso.

6. I concorsi per soli titoli culturali e di servizio sono banditi dalle singole P.A. nel rispetto delle seguenti modalità:

- a) Concorso per soli titoli di servizio e culturali per il numero e i profili attinenti ai posti risultanti vacanti e soprannumerari;
- b) 50% riservato ai dipendenti interni in possesso dei titoli culturali e attestati di servizio per mansioni superiori rispetto al profilo posseduto, 50% ai lavoratori con contratti precari o esterni che siano in possesso dei titoli di servizio e culturali richiesti per l'accesso dall'esterno al concorso medesimo e modulando il punteggio di servizio così da valorizzare la maggiore durata complessiva del servizio prestato;
- c) Validità triennale delle graduatorie a scorrimento per le assunzioni su posti che si dovessero rendere vacanti anche negli anni successivi per lo stesso profilo per cui è stato bandito il concorso;
- d) Laddove la riserva a favore degli interni non fosse ricoperta i posti sono resi disponibili a scorrimento della graduatoria degli idonei relativa a coloro che, in possesso dei titoli culturali o di servizio richiesti, hanno concorso per i posti riservati agli esterni;
- e) Annualmente e nel corso di validità delle graduatorie formatesi in seguito ai suddetti concorsi, le Amministrazioni bandiscono ulteriori concorsi per titoli relativamente ai profili professionali inferiori, a copertura delle ulteriori vacanze createsi in seguito all'espletamento dei concorsi per i profili professionali superiori,

con le stesse modalità di cui alla presente legge. Le graduatorie risultanti da tali ulteriori procedure concorsuali avranno esse stesse validità triennale così come previsto alle lettere c) e d) del presente articolo;

7. Sono considerati titoli di servizio validi per l'accesso dall'esterno al concorso:

- a) Il servizio presso le P.A. effettuato a seguito di precedenti procedure concorsuali o avviamenti a selezione, anche attraverso progetti lsu/lpu, per un minimo di tre mesi consecutivi o frazionati nell'arco del quinquennio precedente al 31 dicembre 2005;
- b) Il servizio presso le P.A. effettuato sulla base di specifiche Deliberazioni/determinazioni delle P.A. o in osservanza di norme contrattuali o di regolamentazione interna relative all'assegnazione di incarichi di ricerca e similari o all'utilizzo di contratti di lavoro subordinato, a termine, parasubordinato e interinale per una durata complessiva di dodici mesi consecutivi o frazionati nell'arco del quinquennio precedente al 31 dicembre 2005;

8. Non sono considerati titoli validi per l'accesso dall'esterno ai concorsi i servizi resi in base alle disposizioni di cui al D.P.R. 18 - 4 - 1994 n. 338 e per le funzioni dirigenziali di cui agli Articoli 19, 28 e 29 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.g. modificazioni. Non sono considerati, altresì, titoli validi per l'accesso dall'esterno al concorso i servizi resi in base agli art. 90,97,107,108 e 109 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

Art. 5

Procedure per la stabilizzazione dei lavoratori dipendenti esternalizzati delle ditte e cooperative appaltatrici dei servizi pubblici. Concorsi a titoli e graduatorie permanenti

1. Al fine di stabilizzare i lavoratori di cui al comma 4 dell'art. 1 della presente legge operanti nelle P.A., in applicazione di quanto disposto agli articoli precedenti, acquisiti i dati di cui al comma 3 dell'art. 2 della presente legge con riferimento al quadro economico del costo dei servizi esternalizzati divisi per tipologia e con distinta del numero dei lavoratori dipendenti impegnati nelle ditte e coop. che hanno contratti pubblici di servizi, sia di importo superiore

che inferiore alla soglia comunitaria, gestiscono o hanno gestito servizi pubblici a prescindere dalla formula adottata dalle stesse per l'individuazione della soc. o coop. affidataria del servizio, il Governo è delegato a definire con proprio provvedimento legislativo entro 90 gg. dalla data di emanazione della presente legge le opportune modifiche alle norme finanziarie e di reclutamento, anche in deroga ad eventuali limiti di età, delle P.A., e nel rispetto della possibilità derogatoria normativa prevista dall'art. 97 della Costituzione al fine di consentire l'avvio di procedure concorsuali per soli titoli per la formulazione di graduatorie permanenti dalle quali attingere per le assunzioni a tempo indeterminato sui posti che si rendano vacanti a seguito di processi di reinternalizzazione dei servizi già oggetto di appalto.

2. Le P.A., di concerto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e nel quadro della presente legge, definiranno:

a) le modalità per bandire, entro 60 giorni dall'emanazione del provvedimento legislativo di cui al precedente comma, i concorsi per soli titoli di servizio e culturali per la formulazione di graduatorie permanenti per profilo professionale dalle quali attingere per le assunzioni a tempo indeterminato in seguito a processi reinternalizzazione o di non rinnovo dei contratti dei servizi già oggetto di appalti delle attività istituzionali della stessa P.A., sia di importo superiore che inferiore alla soglia comunitaria e a prescindere dalla formula adottata dalle stesse per l'individuazione della soc. o coop. affidataria degli stessi;

b) le modalità di certificazione dei titoli di servizio necessari all'accesso al concorso e ai fini della formulazione delle graduatorie;

c) le tabelle di corrispondenza dei profili professionali occorrenti con quelli nei quali si è prestato il servizio da certificare.

3. I concorsi per soli titoli culturali e di servizio saranno banditi dalle singole P.A. nel rispetto delle seguenti modalità:

a) Sarà considerato titolo di servizio valido per l'accesso al concorso il servizio prestato nel corrispondente profilo professionale per una durata complessiva di 24 mesi consecutivi o frazionati nell'arco del quinquennio precedente al 31 dicembre 2005 presso ditte e coop. titolari di contratti pubblici di servizi, sia di importo superiore che inferiore alla soglia comunitaria, a

prescindere dalla formula adottata dalle stesse per l'individuazione della soc. o coop. affidataria del servizio.

b) la formulazione della graduatoria avverrà modulando il punteggio sulla base della durata complessiva del servizio prestato.

c) nella formulazione della graduatoria sarà assegnato un punteggio suppletivo a coloro che certificheranno il servizio effettuato presso le P.A. in progetti lsu/lpu nell'arco di dieci anni antecedenti al bando di concorso per la formulazione delle suddette graduatorie.

4. Ogni singola P.A. ridetermina e potenzia, con proprio atto deliberativo, il proprio fabbisogno organico, su base annuale e triennale, in relazione al numero dei dipendenti occorrenti per l'espletamento diretto a seguito di processi di reinternalizzazione o di non rinnovo dei contratti dei servizi già oggetto di appalti delle attività istituzionali della stessa P.A. al fine di stabilire una diretta correlazione tra dotazione e reale fabbisogno organico dell'Ente a seguito di tali processi.

Sulla base di tale rideterminazione le P.A. dispongono l'assunzione di un numero pari alle unità necessarie alla sostituzione delle unità lavorative attingendo a copertura delle nuove vacanze esclusivamente dalle suddette graduatorie

Art. 6

Proroga dei contratti per i lavoratori precari o esterni e adeguamento del trattamento economico e normativo

1. Nelle more dell'emanazione della presente legge, dell'attuazione delle previsioni di cui agli art. 2, 3 e 4 della presente legge e dello svolgimento dei concorsi a titoli i contratti e i rapporti di lavoro di cui al comma 3, art. 1 della presente legge, in essere o scaduti al 31 dicembre 2005, sono prorogati fino al termine di validità delle graduatorie di cui ai suddetti concorsi e il trattamento economico e normativo dei lavoratori con contratti precari o esterni è adeguato, sulla base delle mansioni effettivamente espletate, al trattamento cui hanno diritto i pubblici dipendenti appartenenti alle qualifiche funzionali corrispondenti (ciò con riguardo alle previsioni contenute nei CCNL di comparto e dalle disposizioni comunque in vigore).

2. Alla data di entrata in vigore della presente legge, le P.A. non potranno procedere ad ulteriori esternalizzazioni di servizi pubblici sia di importo superiore che inferiore alla soglia comunitaria. Alla scadenza naturale dei contratti dei servizi in appalto delle P.A., a prescindere dalla formula adottata dalle stesse P.A. per l'individuazione della soc. o coop. affidataria dello stesso e in essere alla data di entrata in vigore della presente legge, non saranno bandite nuove gare.

Saranno possibili proroghe per un periodo pari a quello consentito dalle norme comunitarie in materia, comunque non oltre i termini per l'espletamento delle procedure di cui all'art. 5.

Le P.A. non potranno, in ogni caso e fino a nuova disposizione, procedere ad ulteriori esternalizzazioni dei servizi.

Art. 7

Particolari disposizioni per le Amministrazioni regionali, degli Enti locali di cui all'articolo 2, commi 1 e 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale

1. Il Governo è delegato, in sede di conferenza unificata Stato, Regioni, Autonomie Locali e sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, a emanare il D.p.c.m. di autorizzazione delle assunzioni per le Regioni, gli enti appartenenti al Servizio Sanitario Nazionale, Province, Comuni e altri Enti locali in linea con il perseguimento delle finalità di cui all'art. 1.

2. Ai fini di una migliore razionalizzazione della P.A. e del suo fabbisogno organico, con la presente legge si statuisce che, per ciò che concerne la concorrenza al risanamento del deficit della finanza pubblica, nella legge finanziaria sia prevista una maggiorazione del finanziamento statale per tutte le P.A. e gli Enti dotati di autonomia che procederanno ad uniformare e a modificare i propri regolamenti incompatibili con le procedure di selezione previste dalla presente legge.

3. Alle P.A. e agli Enti dotati di autonomia che non procederanno ad applicare quanto previsto al comma precedente sarà prevista una diminuzione del pubblico finanziamento statale.

Art. 8

Benefici pensionistici

1. All'atto di stabilizzazione in pianta organica nella P.A. dei lavoratori di cui all'art. 1 della presente legge i periodi lavorati per le P.A. sono considerati utili ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

2. Le P.A. provvederanno alla copertura degli oneri previdenziali pregressi fino a concorrenza della misura prevista dalla normativa vigente per i dipendenti a tempo indeterminato e fino ad un massimo di cinque anni.

Art. 9

Sospensioni e abrogazioni

Con la presente legge e in attuazione di quanto disposto agli articoli precedenti, si dispone:

a) le P.A., fino ad esaurimento delle liste di cui all'art. 4 e 5 della presente legge, non potranno avvalersi di quanto disposto al comma 1 art. 36 d.lgs 165/01 e delle disposizioni contenute nei CCNL in applicazione di tale norma.

b) l'abrogazione del comma 2, art 36 d.lgs 165/01 e delle norme che statuiscono l'inibitoria dell'esecutività delle sentenze dei giudicati relativi all'inquadramento per mansioni superiori e alla trasformazione di contratti afferenti assunzioni e nuovi inquadramenti.

c) tutte le norme in contrasto con la presente legge si intendono modificate o abrogate.

Art. 10

Oneri derivanti dalla presente legge.

Per gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui ai precedenti articoli della presente legge derivanti dalla stabilizzazione in pianta organica di tutti i lavoratori con rapporto di lsu, Co.co.co., contratto a progetto, contratto interinale, contratto a tempo determinato, titolari di

assegni di ricerca alle dipendenze delle Università e degli Enti pubblici di ricerca, dei dipendenti appaltati ed internalizzati nella A.P., il Governo è delegato ad emettere, con apposito decreto, un provvedimento per lo stanziamento delle seguenti risorse:

a) Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari complessivamente a euro..... per l'anno 2006, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa recata dall'articolo 1, comma 97, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. (pari a mille milioni di euro) nonché riduzione dei capitoli di bilancio dello Stato di previsione del Ministero della Difesa relativi a disposizioni per il finanziamento di missioni di "pace" all'estero e professionalizzazione delle Forze Armate e a nuovi sistemi d'arma

b) Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari complessivamente a euro..... per l'anno 2006, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è rifinanziato per l'anno 2006 per un importo pari a 49 milioni di euro per l'anno 2006. Al relativo onere si provvede mediante riduzione per l'importo di 150 milioni di euro, per l'anno 2006, del fondo per le aree sottoutilizzate di cui all'articolo 61 della legge 27 dicembre 2002, n. 289 in misura proporzionale e comunque adeguata alla stabilizzazione dei medesimi lavoratori LSU/ LPU.

c) Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari complessivamente a euro..... per l'anno 2006, si provvede mediante una manovra di finalizzazione della spesa del bilancio pubblico dello Stato relativo alla copertura dei costi per il personale esterno e con contratti flessibili;

d) Al fine di provvedere all'integrale copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, il governo è delegato ad emettere, con apposito decreto, un provvedimento finalizzato alla tassazione di trasferimenti di capitali all'estero riguardante tutte le transazioni internazionali di capitale finanziario a carattere speculativo. Con apposita aliquota del 6% con riferimen-

to alle operazioni aventi durata non superiore a sette giorni, di un'aliquota sino al 5% per le operazioni aventi una durata non superiore ai 30 giorni e sino al 4% per operazioni di durata superiore a 30 giorni;

e) Il governo è delegato, inoltre, ad accompagnare ed integrare la succitata fonte finanziaria, con successive altre risorse, stabilendo con decreto, l'aumento dell'imposta indiretta (IVA) sino al 2% sui beni finali di investimento e introducendo una tassazione sull'innovazione tecnologica che produce decremento occupazionale, consistente in un'addizionale IVA del 3% su tali immobilizzazioni tecniche.

Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, l'occorrenza variazioni di bilancio.

Art. 11

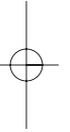
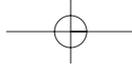
Sanzioni e responsabilità dirigenziale

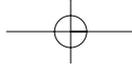
1. Il mancato rispetto delle previsioni della presente legge, con le scadenze temporali e modalità dalla stessa previste, da parte delle P.A. interessate sarà valutato ai fini della allocazione e ripartizione annuale delle risorse alle stesse e sarà considerato elemento valutativo delle posizioni e delle prestazioni della dirigenza e nella definizione di un meccanismo di determinazione del trattamento di risultato, nonché ai fini delle previsioni di cui agli art. 21, 22 e 24 del decreto legislativo n.165/01 e successive modificazioni.

Art. 12

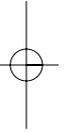
Entrata in vigore

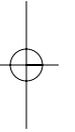
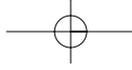
.....
*a cura della
Federazione Nazionale delle Rappresentanze
Sindacali di Base
Confederazione Unitaria di Base
con la collaborazione
del Centro studi di Cestes-Proteo*





ALLEGATI







RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)



CHIEDIAMO:

- Incremento delle piante organiche di tutte le pubbliche amministrazioni per il riconoscimento dei posti realmente vacanti e ricoperti da anni da precari e esterni a vario titolo:
 - a) LSU-LPU;
 - b) CoCoCo;
 - c) contratto a progetto;
 - d) interinali;
 - e) tempo determinato;
 - f) titolari di assegni di ricerca o similari alle dipendenze delle Università o degli Enti pubblici di ricerca;
 - g) cantieristi
- concorsi a soli titoli culturali e di servizio riservati ai lavoratori con contratti precari o esterni per una stabilizzazione generalizzata e programmata
- Proroga generalizzata e rinnovo dei contratti scaduti ai lavoratori precari e esterni fino al completamento delle procedure di conversione dei contratti a tempo indeterminato
- adeguamento salariale e previdenziale
- Reinternalizzazione e assunzione nella Pubblica Amministrazione dei lavoratori delle cooperative e delle ditte appaltatrici dei servizi pubblici esternalizzati; per la gestione diretta dei servizi e il blocco generalizzato delle esternalizzazioni e contro lo sperpero di denaro pubblico a favore di imprese che non danno garanzie ai lavoratori e qualità del servizio agli utenti.
- Blocco generalizzato ad ulteriore precariato nelle P.A.
- Riconoscimento delle professionalità acquisite e progressione di carriera per tutti i dipendenti pubblici
- Tagli alle spese militari e maggiori risorse per dare stabilità ai contratti precari e incrementare la spesa per i servizi pubblici

PER INFO:

FEDERAZIONE NAZIONALE RDB/CUB - TEL. 06/7628211; WWW.RDBCUB.IT;
info@assuntidavvero.rdbcub.it

