

Proposta normativa in materia di stabilizzazione dei lavoratori del Genio Campale

Art. 1

(Requisiti e modalità di assunzione)

1. Il Ministero della Difesa è autorizzato ad assumere, anche in deroga alla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio, nel limite massimo di 145 unità, i lavoratori già in servizio presso i reparti Genio campale dell'Aeronautica militare, assunti ai sensi dell'articolo 67 del D.P.R. 15 novembre 2012, n. 236 e che abbiano maturato i requisiti di cui all'art. 20, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
2. L'assunzione in servizio dei lavoratori di cui al comma 1 è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. Con avviso di selezione, da pubblicare sul sito internet del Ministero della Difesa entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di presentazione della domanda e i criteri di selezione.

Art. 2

(Copertura finanziaria)

Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari ad euro, 4.589.345,70 si provvede nell'ambito delle risorse di cui al budget assunzionale 2018.

Razionale

La proposta normativa in esame, che è finalizzata alla stabilizzazione dei lavoratori del Genio campale assunti ai sensi dell'art. 67 del RUGAD (D.P.R. n. 236/2012), si pone in linea con la nuova formulazione dell'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dal decreto legislativo n. 75/2017), che interviene sulle forme di lavoro flessibile¹ nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, individuando limitate e tassative fattispecie di ricorso alle stesse, anche al fine di prevenire il perpetuarsi del fenomeno del precariato.

Si rappresenta, infatti, che i contratti stipulati dall'AD ai sensi del citato art. 67 (del RUGAD) sono per la maggior parte contratti subordinati a tempo determinato o contratti di lavoro autonomo di tipo occasionale, frutto anche di una erronea armonizzazione della suddetta disposizione (articolo 67 del RUGAD) con il vecchio Codice dei contratti (d.lgs. n.

¹ I contratti di lavoro flessibile che i datori di lavoro pubblici possono stipulare in base all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 sono di:

1. lavoro a tempo determinato;
2. formazione e lavoro;
3. somministrazione di lavoro;
4. lavoro accessorio.

163/2006). In particolare, l'abrogato art. 125 del vecchio Codice, a cui il RUGAD avrebbe dovuto dare attuazione, stabiliva che nell'amministrazione diretta le acquisizioni di beni, servizi e lavori erano effettuate con personale proprio delle stazioni appaltanti "o eventualmente assunto per l'occasione sotto la direzione del responsabile del procedimento", con ciò significando che l'amministrazione diretta avrebbe dovuto fungere da occasione per assumere personale a tempo determinato. Nella prassi, invece, il termine "per l'occasione" è stato interpretato come possibilità di assumere personale occasionale, intendendo come tale sia il lavoratore subordinato con contratto a tempo determinato, sia il lavoratore autonomo con contratto di tipo occasionale (ex contratti di collaborazione coordinata e continuativa). Ad ogni modo, oggi, entrambe le forme di lavoro flessibile utilizzate mal si conciliano con il vigente sistema giuslavoristico che:

1. individua quale forma esclusiva di assunzione nel settore pubblico, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, il contratto di lavoro a tempo indeterminato²;
2. stabilisce:
 - a. il divieto, a decorrere dal 1° luglio 2019, di stipulare co.co.co. nella pubblica amministrazione³;
 - b. autorizza l'utilizzo del contratto subordinato a tempo determinato solo per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale⁴.

In ultimo, va valutata la circostanza che l'attivazione di un percorso di stabilizzazione per gli operai del Genio campale (che ricalca, nei requisiti e nel criterio di preferenza, la procedura di stabilizzazione prevista dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75) consentirebbe di valorizzare, nel rispetto dell'art. 97 della Costituzione, le professionalità da tempo maturate e poste al servizio dello stesso Genio campale, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di quest'ultimo.

La proposta, per come articolata, rappresenta quindi un punto d'incontro tra le legittime aspettative del personale precario e l'esigenza di assumere personale già qualificato.

Non possono escludersi tuttavia obiezioni di ordine giuridico, riconducibili alla "discussa" trasparenza del percorso di stabilizzazione che, derogando alla procedura di reclutamento tramite collocamento, potrebbero ingenerare potenziali contenziosi.

² Art. 36 del D.lgs. n. 165/2001.

³ Per effetto del comma 1131 lett. f) dell'art. 1 della legge n. 145/2018, che ha modificato l'art. 22, comma 8 del D.Lgs. n. 75/2017.

⁴ Art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001.