

Le metamorfosi del lavoro pubblico in trent'anni di riforme

Convegno di studio

Napoli, 29 – 30 novembre 2023

Diritti Lavori Mercati

Università degli studi di Napoli Federico II - Università degli studi di Napoli Parthenope

Invito alla contribuzione

La Rivista *Diritti Lavori Mercati*, in vista del Convegno di studio su “*Le metamorfosi del lavoro pubblico in trent'anni di riforme (1993/2023)*” – che si svolgerà presso le Università degli studi di Napoli Federico II e Parthenope – è lieta di invitare all'attiva partecipazione studiose e studiosi all'inizio del loro percorso scientifico (iscritte/i a corsi di dottorato, dottoresse/tori di ricerca, assegniste/i o ricercatrici/ori a tempo determinato di tipo A).

Le aree dei contributi sono le seguenti: a) il rapporto tra indirizzo e gestione nel prisma della dirigenza pubblica; b) la natura del rapporto di lavoro tra specialità e regole speciali; c) la gestione dei rapporti di lavoro tra doveri e poteri; d) le relazioni sindacali tra contrattazione e partecipazione.

I contributi devono essere coerenti con le tematiche delle Giornate, il cui sottotitolo – “*Intrecci, ostacoli e potenzialità delle (molte) riforme*” – va tenuto presente nelle linee d'impostazione del contributo.

a) Il rapporto tra indirizzo e gestione nel prisma della dirigenza pubblica.

Nell'amministrazione ‘di risultato’, con un potere gestionale-organizzativo funzionalizzato in chiave “sintetica” e orientato alla soddisfazione dell'utenza, l'individuazione e la concretizzazione dei macro-obiettivi nei provvedimenti di incarico colloca la dirigenza pubblica in una posizione strategica centrale. Si evidenzia la necessità, da un lato, di una notevole sintonia con gli organi di governo o di vertice; dall'altro, dell'affermazione di un agire autonomo, responsabile e professionale della dirigenza nell'esercizio esclusivo delle prerogative gestionali. Emergono, dunque, con forza, le tematiche seguenti: 1) reclutamento del personale con qualifica dirigenziale, con particolare riferimento all'accertamento delle competenze; 2) rapporto tra contratto di lavoro e provvedimento d'incarico; 3) determinazione del trattamento economico variabile; 4) misurazione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa; 5) diverse forme di responsabilità nelle quali possono incorrere i dirigenti; 6) conseguenze delle diverse forme di responsabilità.

b) La natura del rapporto di lavoro tra specialità e specificità.

La conservazione, quasi assoluta, del meccanismo concorsuale di reclutamento del personale “non dirigenziale” e la perdurante giurisdizione amministrativa sulle relative controversie, sono gli elementi più marcati di distinzione tra lavoro pubblico e lavoro privato. A queste si contrappone la natura “privatistica” (in senso lato) del contratto di lavoro, il cui rapporto viene gestito “con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro” ed è sottoposto alla giurisdizione ordinaria. Il collegamento funzionale tra la prestazione lavorativa e la realizzazione dell'interesse pubblico costituzionalmente protetto e i vincoli di spesa che incombono sull'amministrazione, hanno suggerito, e talvolta imposto, al legislatore scelte specifiche. Come, ad esempio, in materia di *jus variandi* e di progressione professionale. Come pure di uso e di abuso delle forme flessibili di lavoro con conseguenze sull'amministrazione imprenditrice e datrice di lavoro. Ciò lascia aperta la questione circa la “specialità” del

rapporto o il carattere speciale di tali sue disposizioni regolative. Un interessante banco di prova è stato costituito, anche durante la pandemia, dal ricorso massivo al “lavoro agile”, con importanti ricadute sulla *performance* individuale ed organizzativa e sulla conciliazione vita/lavoro.

c) La gestione dei rapporti di lavoro tra doveri e poteri.

La necessità di realizzare l’interesse pubblico, da parte degli organi preposti alla gestione, ha spinto il legislatore a trasformare le prerogative datoriali in una figura ibrida di ‘dovere-potere’ da esercitarsi tassativamente, con pochi margini di autonomia o discrezionalità da parte della dirigenza. A ciò si è sommata l’esigenza di procedere alla misurazione della *performance* individuale, la valutazione negativa della quale dà luogo a conseguenze non solo economiche ma anche disciplinari. Il risultato è stata una ipertrofia dell’approccio disciplinare alla gestione dei rapporti di lavoro, alla quale hanno contribuito l’introduzione dei codici di condotta e la concorrenza tra norme disciplinari di natura legislativa e contrattuale collettiva, con pesanti ricadute non solo sulle sanzioni conservative ma anche su quelle estintive.

d) Le relazioni sindacali tra contrattazione e partecipazione.

Il ricorso alla contrattazione collettiva – vincolata nelle risorse, ma libera nella loro allocazione – quale unico strumento di determinazione dei trattamenti retributivi, degli inquadramenti professionali e dell’orario di lavoro, ha certamente costituito un tratto caratterizzante del passaggio dal “pubblico impiego” al “lavoro pubblico”. La ‘costruzione’ degli attori negoziali mediante soluzioni innovative in tema di rappresentanza – alle quali guarda con interesse anche il legislatore per il lavoro privato – è un elemento centrale nella regolazione collettiva dei rapporti di lavoro, consentendo anche di valorizzare gli elementi comuni ad aree delle pubbliche amministrazioni e a categorie professionali che costituiscono ora l’ossatura del sistema negoziale a livello nazionale. L’impegno a valorizzare la contrattazione decentrata – con funzioni integrative e impatto sulla parte variabile della retribuzione – ha dotato le amministrazioni d’un importante strumento di gestione e motivazione delle risorse umane. I diritti d’informazione e consultazione – il cui sviluppo potrebbe portare a forme di partecipazione – sono un importante banco di prova sia per la dirigenza nell’esercizio delle prerogative datoriali, sia per gli organi di governo nella ricerca del delicato equilibrio tra realizzazione dell’indirizzo e non ingerenza nella gestione.

La proposta di contributo – di lunghezza non superiore a 7500 caratteri (spazi inclusi) – va inviato agli indirizzi *e-mail*: arianna.avondola@unina.it oppure arianna.avondola@gmail.com entro il 15 ottobre 2023. Essa sarà vagliata dal Comitato di referaggio, che renderà nota (individualmente) la valutazione entro il 5 novembre 2023.

Le proposte selezionate saranno presentate e discusse nella sessione conclusiva del Convegno, che si terrà presso l’Università degli studi di Napoli Parthenope nel pomeriggio di giovedì 30 novembre 2023. La Rivista si riserva di proporre all’autore la pubblicazione d’una versione scritta del contributo, nei termini che saranno successivamente indicati.

Comitato di referaggio: Arianna Avondola (coordinatrice), Mario Cerbone, Costantino Cordella, Lucia D’Arcangelo, Emilia D’Avino, Carmen Di Carluccio, Claudia Murena, Antonio Riccio, Eufrasia Sena, Iacopo Senatori.

Comitato di discussione: Paola Saracini (coordinatrice), Paola Bozzao, Rosa Casillo, Antonio Loffredo, Maura Ranieri, Raffaello Santagata de Castro.

Comitato Scientifico: Mario Rusciano, Lorenzo Zoppoli (coordinatori), Edoardo Ales, Massimiliano Delfino, Marco Esposito, Umberto Gargiulo, Laura Tebano, Lucia Venditti, Antonello Zoppoli.