

4.03. I diritti dei dipendenti pubblici

Il **pubblico impiego** è quel rapporto di lavoro alle dipendenze della PA per cui una persona fisica pone volontariamente la propria attività lavorativa in modo continuativo o differenziato attraverso la sottoscrizione di un contratto e dietro corrispettivo che è la controprestazione della Pubblica Amministrazione.

È un rapporto giuridico che nasce come regola di base stabilita dalla **Costituzione (art. 97)** attraverso un concorso pubblico ma può avvenire anche con l'avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento così come definito dall'art. 35 del T upi.

Il rapporto di pubblico impiego è stato caratterizzato nel corso degli anni da un processo di riconduzione dei rapporti di lavoro sotto la disciplina del **diritto privato** , questo ha riguardato anche il tema dei **diritti dei dipendenti pubblici** : con la nuova configurazione data dalla privatizzazione del pubblico impiego si inizia ad applicare anche ai dipendenti pubblici la disciplina civilistica e contrattualistica (anche se ci sono delle figure che sono ancora soggetti al diritto pubblico).

Attualmente il rapporto di pubblico impiego è disciplinato dal codice civile, dallo statuto dei lavoratori e dal contratto collettivo nazionale e decentrato di lavoro.

Il rapporto di pubblico impiego è di **tipo bilaterale** da questo deriva una serie di doveri e diritti sia per il lavoratore che per il datore di lavoro. Il prestatore di lavoro ha delle garanzie che vengono tutelate e riconosciute innanzitutto dalla **Costituzione** , con l' **art. 36** si stabilisce che il rapporto di lavoro deve prevedere una giusta **retribuzione** in base alla quantità e qualità del lavoro svolto (ovviamente questo vale sia per il pubblico che per il privato).

Quindi nel pubblico impiego si deve tenere conto di questi due fattori: quantità e qualità (il tempo di lavoro a tempo pieno avrà una retribuzione proporzionalmente diversa rispetto a quella a tempo parziale).

Inoltre la retribuzione deve avere un minimo sotto il quale non si può mai scendere per garantire una esistenza libera e dignitosa e si deve tener conto anche delle condizioni personali e familiari quindi a parità di livello quantitativo e qualitativo si possono avere differenti retribuzioni a seconda delle condizioni personali e fam

La **Costituzione** dunque detta tutta una serie di principi, come il diritto al riposo

la maggior parte dei diritti si trovano declinati all'interno del CCN e in parte nel CCD.

I diritti si possono raggruppare in due categorie: **patrimoniali** che sono quelli che incrementano il patrimonio del dipendente e **non patrimoniali** che sono invece quelli legati ad aspetti personali del dipendente.

I diritti patrimoniali sono:

1. la retribuzione;
2. avere compensi per il lavoro straordinario;
3. ricevere indennità;
4. aumenti retributivi dovuti a scatti di categoria di inquadramento;
5. permessi retribuiti.

I diritti non patrimoniali sono:

1. diritto all'ufficio;
2. allo svolgimento delle mansioni;
3. sindacali;
4. riposo;
5. ferie;
6. permessi;
7. aspettative.

Per quanto riguarda il diritto alla **retribuzione**, che è la caratteristica essenziale di un rapporto contrattuale, possiamo dire che si distingue in due elementi: trattamento fondamentale e trattamento accessorio. La *prima* componente è data dallo stipendio tabellare che è fisso per tutti i dipendenti che rientrano nello stesso profilo e livello ed è definito dalla CCN. La *seconda* componente può derivare dalla retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, dal lavoro straordinario e dai compensi per la produttività e nell'ambito del sistema della performance organizzativa e individuale.

Per quanto riguarda il **diritto d'ufficio** il dipendente pubblico non può essere rimosso dal proprio ufficio se non nei casi previsti dalla legge e dai contratti

aspettativa a svolgere la prestazione contrattualmente stabilita, ovviamente, il dipendente pubblico può essere fisicamente sposato all'interno della struttura organizzativa.

Un diritto particolare è quello dello **svolgimento delle mansioni** disciplinato dall'**art. 52 del *tupi*** perché ci sono dei casi stabiliti dall'**art. 54 del *tupi*** in cui si possono assegnare mansioni superiori. Quindi se nasce una esigenza oggettiva di servizio nel caso di vacanza di posto in organico per non più di 6 mesi prorogabili fino a 12 mesi un dipendente pubblico di una categoria inferiore può svolgere i compiti della categoria superiore, a condizione che l'amministrazione abbia avviato le procedure di copertura del posto con la mobilità o un concorso pubblico.

Primo caso: un capo ufficio cat. D è andato in pensione e l'amministrazione bandisce un concorso per assumerne uno nuovo, il concorso dura 5 mesi nel frattempo per evitare di rimanere senza un capo ufficio alla cat. C di quell'ufficio gli viene assegnato il ruolo di responsabile e prenderà per quei 5 mesi lo stipendio da cat. D quindi fino alla conclusione delle procedure concorsuali. Quando arriverà il nuovo cat. D dalla graduatoria il dipendente cat. C ritornerà a svolgere il suo precedente lavoro e riprenderà di conseguenza il suo stipendio tabellare fisso.

Secondo caso: il dipendente cat. D non è andato in pensione ma in maternità per 3 mesi, durante tutto il periodo ha diritto alla conservazione del posto quindi il suo ufficio non può essere assegnato ad altri ma si potrà sostituire momentaneamente il cat. D con il cat. C che potrà svolgere le relative mansioni appartenenti alla categoria superiore.

Al di fuori di queste due ipotesi delineate dall'art. 54 è nulla l'assegnazione a mansioni superiori, se accade ciò il dipendente pubblico non è che non avrà il diritto al trattamento economico ma glielo pagherà il dirigente (paga chi ha disposto l'assegnazione) a cui spetta personalmente del maggior onere se ha agito con dolo o colpa grave.

Un altro diritto è quello **sindacale** infatti nella PA è prevista la libertà e l'attività sindacale che sono anche tutelate dallo statuto dei lavoratori che si applica anche alla pubblica amministrazione a prescindere dal numero dei dipendenti.

Il diritto allo **sciopero** del lavoratore è riconosciuto dalla *Costituzione* con l'**art. 40** ma poi è la legge che ne regola l'esercizio e a riguardo una legge molto importante è la **146/1990** (norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tute' stabilisce che lo sciopero nei servizi pubblici essenziali come lo stato civile,

rispetto dei livelli minimi di questi servizi quindi devono essere garantiti tutti questi servizi anche durante uno sciopero.

Per quanto riguarda i **permessi** disciplinati dal contratto collettivo si possono citare quelli retribuiti come la partecipazione ai concorsi, lutto, matrimonio. Inoltre il CCN stabilisce che i permessi retribuiti per motivi di salute o familiari devono essere autorizzati dal dirigente perché se ci sono esigenze lavorative superiori non si possono fruire in quell'occasione.

Poi abbiamo permessi brevi che si devono recuperare e non sono retribuiti e altri permessi brevi che invece sono retribuiti, ad esempio: il dipendente cat. c chiede al responsabile di uscire prima quindi entra alle 8 ed esce alle 11 entro il mese successivo poi recupererà per ritornare alle 36 ore.

Il contratto collettivo disciplina anche i permessi per: malattia, infortunio sul lavoro, l'aspettativa per motivi familiari, congedi per i genitori. Mentre il T upi disciplina l'aspettativa per il mandato parlamentare, le attività professionali e imprenditoriali.

Dunque si prevedono tutta una serie di permessi e congedi standard che durante il periodo emergenziale causato dal Covid sono stati potenziati infatti sono stati aumentati il numero di ore e di giorni previsti per il periodo emergenziale.

Il contratto collettivo ha anche introdotto **congedi** per le **donne** vittime di violenza ; è opportuno fare anche un riferimento a un diritto importante che negli ultimi anni è stato al centro dell'attenzione che è quello della parità di opportunità tra uomini e donne sia nell'accesso al lavoro che nel trattamento economico.

Il richiamo principale lo troviamo nella **Costituzione** con l' **art. 37** (*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione*), seguito successivamente da varie disposizioni attraverso cui il legislatore cerca di evitare qualsiasi discriminazione di genere, tra cui:

- la **legge n. 903/1977** che introduce varie regole dirette ad attuare il principio, come: parità di retribuzione, quando le prestazioni siano di pari quantità e qualità; parità di progressione nella carriera; parità di diritti in merito all'assunzione degli oneri familiari;
- il **D.Lgs. n. 5/2010** , il quale vieta “qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualche altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione,

qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale”.

Altre disposizioni normative adottate sono:

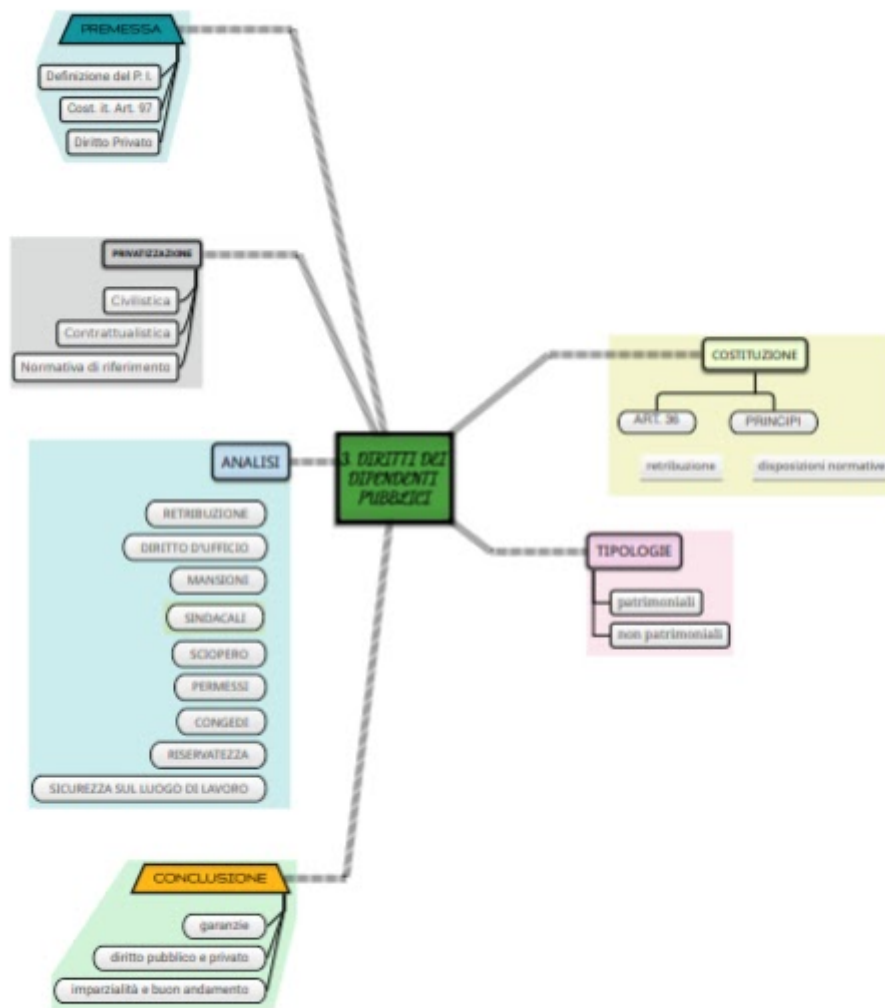
- il divieto di licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio e durante gravidanza e puerperio (*legge n. 198/2006*);
- nonché quelle che le consentono di conciliare la posizione lavorativa ed il rapporto genitoriale, ad esempio fruendo di congedi o aspettative di lavoro retribuiti. In relazione a quest'ultimo aspetto, peraltro, il dettato ordinario ha subito una progressiva evoluzione che ha tenuto conto dell'evoluzione della società: i congedi parentali, ad esempio, sono stati estesi al padre ed anche a genitori non sposati (*D.Lgs. 2001/151* Testo Unico in materia di sostegno alla maternità e alla paternità).

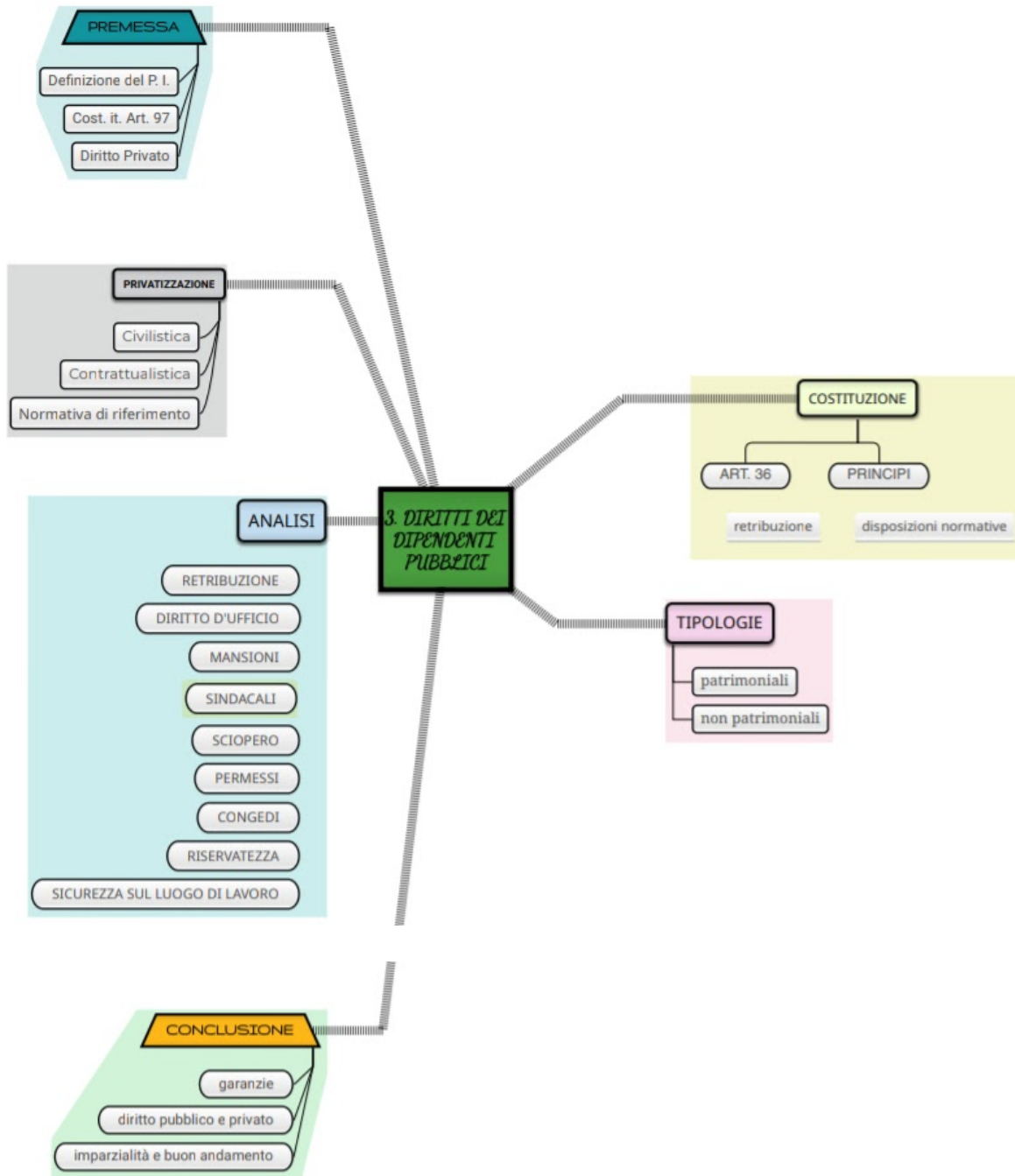
Un altro articolo importante della *Costituzione* è il **51** con cui si stabilisce che i cittadini di entrambi i sessi possono accedere alle cariche elettive ed agli uffici pubblici e si deve ricordare anche l' *art. 17* che prevede che alle donne devono essere riservate almeno $\frac{1}{3}$ dei posti in commissioni di concorso.

Dobbiamo fare anche un accenno al **diritto alla riservatezza** del trattamento dei dati che riguardano anche i dipendenti pubblici e il **diritto alla sicurezza sul luogo di lavoro** , a riguardo ricordo che l'applicazione anche nel settore pubblico del **D.Lgs. 2008 , n. 81**.

In conclusione, tutti questi diritti del dipendente pubblico innescano una serie di garanzie e bisogna coniugare assieme a quella che è la parte del diritto pubblico con il diritto privato e la finalità di tutti questi diritti sono anche collegati all'imparzialità e al buon andamento due principi enunciati dall'art . 97 della Costituzione su cui la PA deve fondare la propria attività.

MAPPE CONCETTUALI





DECALOGO (esercitati a crearlo)	DECALOGO (in corso di realizzazione)
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7	7

INDICE

← pagina

pagina →

9.	9.
10.	10.

Sintesi in massimo 1000 caratteri del tema (esercitati a scrivere una “ultra sintesi”)