

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2386

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GAGLIARDI, PEDRAZZINI, BENIGNI, SILLI, SORTE

Disposizioni per la stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato presso le pubbliche amministrazioni

Presentata il 14 febbraio 2020

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge ha la finalità di contribuire a superare il precariato nella pubblica amministrazione, ampiamente diffusosi a causa delle limitazioni al *turn over* vigenti sino al 2019, che hanno comportato una rilevante riduzione degli impiegati pubblici, peraltro non recuperabile con il limite assunzionale del 100 per cento della spesa sostenuta per il personale cessato nell'anno precedente.

La legge n. 160 del 2019 (legge di bilancio per il 2020), con l'articolo 1, comma 466, è intervenuta in materia nel settore della sanità pubblica, prorogando il termine per le stabilizzazioni previste dal decreto legislativo n. 75 del 2017 (cosiddetta « riforma Madia ») sino al 31 dicembre 2022 e fissando al 31 dicembre 2019 il termine per il possesso dei requisiti necessari per accedere alla stabilizzazione.

Il decreto-legge n. 126 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 159 del 2019, ha disciplinato il reclutamento straordinario del personale precario operante presso le istituzioni scolastiche statali, prevedendo anche l'indizione di un concorso pubblico per gli insegnanti di religione cattolica e ulteriori assunzioni.

Tuttavia, il sistema delle amministrazioni pubbliche italiane, come si può desumere sia dal conto annuale del personale predisposto dal Ministero dell'economia e delle finanze — Ragioneria generale dello Stato, sia dai dati dell'Istituto nazionale di statistica, presenta ancora ampie sacche di precariato.

Infatti, al termine del 2017 — cioè poco prima della stabilizzazione di circa 50.000 precari avvenuta a seguito della citata riforma Madia —, risultavano ben 297.704 dipendenti con contratto a tempo determi-

nato e 194.856 non dipendenti (collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, altri atipici e temporanei), pari, rispettivamente, all'8,5 per cento e al 5,5 per cento del totale dei dipendenti pubblici, a fronte di 3.023.901 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, pari all'86 per cento del totale dei dipendenti pubblici (Censimento permanente delle istituzioni pubbliche: i principali risultati – prospetto 1.2). Tale fenomeno, inoltre, riguarda soprattutto le donne, con una percentuale complessiva del 14,5, contro il 13,4 per cento degli uomini con contratto a tempo determinato o non dipendenti rispetto al totale del personale in servizio (Censimento permanente delle istituzioni pubbliche: i principali risultati – prospetto 1.3).

Nonostante le stabilizzazioni effettuate e quelle previste dalla legge n. 160 del 2019 e dal decreto-legge n. 126 del 2019 possano ridurre la platea dei precari in misura indubbiamente significativa, permane una

platea di circa 200.000 lavoratori, con riferimento ai soli dipendenti a tempo determinato, che non ha la possibilità di accedere ad alcuna forma di stabilizzazione. Ciò comporta: in primo luogo, una sperequazione a fronte del trattamento che la normativa più recente riserva ad alcuni lavoratori a tempo determinato appartenenti ai comparti della sanità e della scuola; in secondo luogo, la possibile dispersione o la perdita di professionalità reclutate mediante rapporti di lavoro a tempo determinato, con conseguenti disagi per il buon funzionamento della pubblica amministrazione; in ultimo, l'inevitabile difficoltà, da parte delle amministrazioni pubbliche, ad erogare i servizi alla collettività, acuita dagli effetti della cosiddetta « quota 100 », introdotta dall'articolo 1, comma 260, della legge n. 145 del 2018 (legge di bilancio per il 2019), che sta provocando un vero e proprio esodo in moltissime amministrazioni appartenenti ai più diversi comparti.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

1. Fermo restando quanto disposto dal comma 11-*bis* dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dal decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 dicembre 2019, n. 159, e dall'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, al fine di fronteggiare la grave carenza di personale e di superare il precariato nonché di garantire l'erogazione dei servizi da parte delle amministrazioni pubbliche e di evitare la dispersione o la perdita di professionalità dalle stesse reclutate mediante rapporti di lavoro a tempo determinato, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono applicare le disposizioni dell'articolo 20, commi 1 e 2, del citato decreto legislativo n. 75 del 2017 fino al 31 dicembre 2022.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, il termine per il possesso dei requisiti di cui al comma 1, lettera *c*), e al comma 2, lettera *b*), dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è fissato al 31 dicembre 2019.



18PDL0094080