

# IN DIFESA DEL PUBBLICO CONCORSO

---

 [lavoce.info/archives/24613/in-difesa-del-pubblico-concorso/](http://lavoce.info/archives/24613/in-difesa-del-pubblico-concorso/)

Bernardo Giorgio Mattarella

27 novembre 2007

La sfiducia nel pubblico concorso è diffusa. Invece, è una difesa contro gli abusi. Ed è la Costituzione a dire che agli impieghi con le pubbliche amministrazioni si accede per concorso. La stabilizzazione dei precari avviene in violazione di questo principio. Tanto più grave se le sanatorie sono due consecutive. Per risolvere il problema alla radice occorre interrompere la catena di comportamenti e rimedi sbagliati. Ma non basta intervenire su uno solo degli anelli. Serve, nelle varie fasi del rapporto di lavoro, la giusta quantità di precarietà e di sicurezza.

Prima si chiamavano avventizi, adesso precari, ma la sostanza è la stessa: personale che in qualche modo riesce a mettere un piede dentro una **pubblica amministrazione** e poi aspira alla stabilizzazione. Il fenomeno è stato acuito dalla tendenza ad aggirare i blocchi delle assunzioni, imposti dalle ultime Leggi finanziarie, ma la ragione fondamentale è l'elusione della regola del pubblico concorso: già nel 2001, quando non c'erano blocchi, i dipendenti a tempo determinato sfioravano le 90mila unità, per poi arrivare a circa 110mila.

## C'è precario e precario

I precari, però, non sono tutti uguali. Ci sono quelli **selezionati** rigorosamente da amministrazioni serie, come l'Autorità antitrust, e quelli arruolati con criteri clientelari. Quelli reclutati per esigenze temporanee, e quelli assunti per colmare i vuoti di organico. Quelli che, quando si facevano i concorsi pubblici, avrebbero vinto i più difficili, ma pur di lavorare si adattano a un lavoro meno qualificato, e quelli che occupano posizioni dirigenziali senza averne i titoli. Di queste differenze bisognerebbe tener conto. Le Leggi finanziarie, invece, fanno poche distinzioni: agiscono in modo grossolano sia quando si tratta di bloccare le assunzioni, sia quando si tratta di stabilizzare chi è stato assunto in violazione del blocco. Ciò vale, innanzitutto, per le previsioni della **Legge finanziaria per il 2007** relative alla stabilizzazione del personale a tempo determinato che sia stato reclutato "mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge": stabilizzazione da operarsi con ulteriori procedure selettive. L'applicazione di questa norma, da parte delle amministrazioni pubbliche, ha stiracchiato il concetto di procedura selettiva al di là del buon senso.

## C'è procedura selettiva e procedura selettiva

Anche tra le procedure selettive, infatti, bisogna distinguere, come suggerito dalla legge stessa: alcune hanno natura concorsuale, altre no. Questa ardita distinzione tra concorso e procedura selettiva è la confessione di un legislatore intellettualmente onesto ma costituzionalmente disonesto, che consente l'assunzione di dipendenti pubblici con procedure che con il concorso pubblico non hanno nulla a che fare. Su questo è bene essere chiari: la **Costituzione** stabilisce che agli impieghi pubblici si accede per

concorso; si ha concorso quando tutti coloro che hanno certi requisiti possono concorrere e il numero dei posti è significativamente inferiore al numero dei concorrenti; i cosiddetti concorsi interni e riservati non sono concorsi (possono servire ad altro, per esempio per le progressioni economiche, ma non devono servire ad assumere). La stabilizzazione dei precari, dunque, avviene in violazione del principio del concorso.

La **Legge finanziaria per il 2008**, come approvata dal Senato, amplia la platea dei beneficiari, spostando di un anno il termine entro il quale occorre aver maturato i requisiti e ammettendo in via generale anche i collaboratori coordinati e continuativi, che di regola sono reclutati senza alcuna selezione. Sono esclusi, con una certa dose di demagogia, solo i famigerati "portaborse dei politici", evidentemente di razza inferiore rispetto ai portaborse dei presidenti di enti pubblici e a quelli dei direttori generali, spesso nominati, a loro volta, dai politici, e non eletti dai cittadini.

È difficile prevedere **quanti precari** beneficeranno della nuova norma e in quali tempi (la norma della Finanziaria 2007 è in parte inattuata). Dell'allungamento di un anno potrebbero beneficiare in circa 15mila, dell'estensione molti dei 90mila co.co.co. Ancora più difficile ipotizzare i **costi reali**: lo stanziamento è di 20 milioni di euro per ciascuno dei prossimi tre anni, ma potrebbe essere aumentato. Molto dipenderà dai piani di stabilizzazione predisposti dalle amministrazioni. L'effetto della norma è comunque grave, perché due sanatorie consecutive implicano il passaggio dall'eccezione alla regola: il reclutamento senza concorso, con successiva stabilizzazione, tende a diventare un modo ordinario di assunzione. Poiché non c'è due senza tre, continuerà la corsa a mettere un piede nelle amministrazioni, sperando in successive sanatorie. Sanatorie che non mancano mai, perché – a torto o a ragione – nessun governo vuole licenziare dipendenti pubblici. Continuerà, quindi, la sistematica violazione della Costituzione.

### **C'è dipendente e dipendente**

Tutto ciò comporta una grave discriminazione tra i precari e i vincitori di concorso che non hanno ancora preso servizio. I primi lavorano, anche se in molti casi non hanno fatto niente per meritarselo; i secondi non lavorano, anche se hanno vinto un concorso. Un legislatore che privilegia i primi ai secondi è inqualificabile.

Ma c'è anche un'altra ingiustizia, spesso trascurata: è la disparità di trattamento tra i precari del settore pubblico e quelli del settore privato. Perché i primi devono essere stabilizzati e i secondi no? Semmai, dovrebbe essere il contrario: perché nel settore privato i precari sono spesso **vittime** dell'elusione di norme poste a loro tutela; nel settore pubblico sono spesso **beneficiari** dell'elusione di norme poste a tutela dei cittadini (sia in quanto utenti dei servizi amministrativi, sia in quanto potenziali concorrenti per gli impieghi pubblici).

Nonostante la privatizzazione, infatti, i dipendenti pubblici rimangono, per alcuni importanti aspetti, diversi da quelli privati. Una delle differenze è che nelle pubbliche amministrazioni non c'è un padrone che spende i propri soldi: si possono attenuare le conseguenze di questo fatto (per esempio, con la trasparenza), ma non lo si può eliminare. È per questo che la Costituzione pone il principio del concorso per l'accesso agli impieghi, sottraendo ai vertici delle amministrazioni il controllo delle assunzioni. Ed è per questo che la legge esclude, per il settore pubblico, la conversione del rapporto a

tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato: sarebbe un modo troppo facile per eludere il concorso. Sanatorie come questa aggirano questo divieto e consentono questa elusione.

### **C'è precarietà e precarietà**

Nel settore privato, e tra gli studiosi che si concentrano su di esso, è diffusa la sfiducia nel pubblico concorso come strumento di selezione del personale pubblico. Vicende come questa dovrebbero far riflettere i critici: il concorso è una difesa contro gli abusi, anche se non sempre efficace. Ma la sfiducia si fonda su alcune buone ragioni, come il fatto che i concorsi sono spesso superflui (per certi lavori basterebbe ricorrere alle liste di collocamento) o fasulli (con commissioni interne o con bandi ritagliati intorno alle figure dei candidati interni). E, soprattutto, chi vince il concorso passa dall'inferno al paradiso, con un biglietto di sola andata. Ecco perché la **stabilizzazione** è vissuta in termini drammatici: perché si passa dalla totale precarietà alla totale sicurezza. Una volta assunti, è difficile venire licenziati – anche se si lavora poco – e le progressioni di carriera (non solo quelle economiche) sono automatiche.

La Costituzione dice che agli impieghi con le pubbliche amministrazioni si accede per concorso. Ma non dice affatto che poi si rimane lì per sempre, né che poi si va avanti per inerzia, né che non si può essere trasferiti. Al contrario, recepisce il **principio del merito**, che implica che anche la progressione in carriera sia legata a valutazioni di merito; afferma il principio del buon andamento dell'amministrazione, che deve prevalere sugli interessi dei dipendenti; e pone principi sui doveri e sulla responsabilità dei dipendenti stessi.

Tutto ciò suggerisce che, per risolvere il problema del precariato alla radice, occorre interrompere la catena di comportamenti e rimedi sbagliati: le assunzioni clientelari, i blocchi delle assunzioni, i contratti a termine, la stabilizzazione dei precari. Ma non basta intervenire su uno degli anelli della catena. Occorre introdurre, nelle varie fasi del rapporto di lavoro, la **giusta quantità** di precarietà e di sicurezza: decrescente nel tempo la prima e crescente la seconda, ma entrambe legate al merito e alla responsabilità. Un po' di precarietà può fare bene a tutti i dipendenti pubblici, a cominciare dai professori universitari. Bisogna fare i concorsi, e farli bene. Ma, poi, gli esami non devono finire mai.

### **Lavoce è di tutti: sostienila!**

---

Lavoce.info non ospita pubblicità e, a differenza di molti altri siti di informazione, l'accesso ai nostri articoli è completamente gratuito. L'impegno dei redattori è volontario, ma le donazioni sono fondamentali per sostenere i costi del nostro sito. Il tuo contributo rafforzerebbe la nostra indipendenza e ci aiuterebbe a migliorare la nostra offerta di informazione libera, professionale e gratuita. Grazie del tuo aiuto!

### SOSTIENI lavoce

- 
- 
- 
-

- 
- 

Leggi anche: Il costo del lavoro, componente per componente\*

- 
- 
- 
- 
- 
- 

Leggi anche: L'instabilità lavorativa può far male alla salute\*