

## Licenziare i fannulloni? Yes, we can. Ecco come

*di Giuliano Cazzola*

La questione del licenziamento dei “fannulloni” è mal posta. In Italia non è impossibile licenziare soltanto i nullafacenti della pubblica amministrazione, ma i “fannulloni” tout court, anche se appartenenti al mondo del lavoro privato. È sufficiente che il loro datore di lavoro occupi nella sua azienda un numero di dipendenti superiore alle 15 unità, e tanto basta per far scattare la tutela di cui all’articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e che prevede la reintegra giudiziale nel posto di lavoro.

Per avere una chiara percezione della realtà attuale è sufficiente compilare una rassegna giurisprudenziale in materia e ci si accorgerà che i giudici sono di manica molto larga quando si tratta di sanzionare le mancanze del lavoratore dipendente. Certamente, nel pubblico impiego il livello di protezione è talmente raffinato e ampio da rasentare l’assoluta inamovibilità, anche nel caso di inadempienze gravissime. La differenza tra le due realtà cominciano dall’inizio. In un’azienda privata l’imprenditore ha un interesse diretto al buon andamento delle cose, che tuttavia si affievolisce man mano che le dimensioni dell’azienda diventano sempre più grandi. Mentre nella pubblica amministrazione i dirigenti, di fronte alle situazioni più complesse da risolvere, si domandano spesso «a me chi lo fa fare?» e chiudono un occhio.

Ma anche i più zelanti di loro sarebbero impotenti a operare in un contesto fatto di procedure, commissioni paritetiche di disciplina, burocrazie sindacali e quant’altro e che lega loro le mani. Diciamoci la verità: i dirigenti hanno in generale un potere nell’organizzazione degli uffici e nella gestione del personale che è solo teorico. La loro iniziativa prima o poi si imbatte in una rete di diritti che non possono essere messi assolutamente in discussione: c’è il dipendente che prende il permesso sindacale, la segretaria che si avvale di un qualche congedo per motivi familiari, l’altra che esercita il diritto allo studio o che prende qualche giorno di ferie. Quando poi sorgono problemi, a difesa del “fannullone” interviene sempre un certificato medico, più o meno compiacente, che chiude ogni discorso e ogni tentativo di sanzione va a farsi benedire.

Di conseguenza, è pura retorica quella di attribuire ai dirigenti la responsabilità per le disfunzionalità degli uffici. Nella pubblica amministrazione, poi, i dirigenti fanno carriera se sono sostenuti dai sindacati. Altrimenti rischiano di passare tutta la vita a rimestare scartoffie con note di qualifica negative. Ecco un caso emblematico di come va il mondo. In un importantissimo ente previdenziale il capo del personale «spetta» da sempre a una delle tre sigle sindacali maggioritarie. Nell’agosto scorso in vista del pensionamento del titolare, è rientrato in servizio un dirigente che faceva parte della segreteria nazionale della funzione pubblica di quella confederazione. A settembre è stato nominato «vicario» del pensionando e adesso è pronto a prenderne il posto. A chi chiede spiegazioni, gli amministratori dell’ente previdenziale rispondono che c’è stata una richiesta in tal senso proveniente direttamente dal leader di quel sindacato. Così Cgil, Cisl e Uil cogestiscono il potere amministrativo e si spartiscono le nomine anche delle figure apicali.

Il sindacalismo radicale di base, dal canto suo, prospera nella difesa intransigente e a qualunque costo dell’intangibilità dei lavoratori. Può essere cambiata questa realtà? È quasi impossibile. Non si è mai riflettuto abbastanza su un dato di fatto. Nella pubblica amministrazione sono state fatte – per quanto riguarda lo statuto e la gestione del personale – riforme importantissime negli anni Novanta. Il rapporto di lavoro è stato non soltanto contrattualizzato, ma «privatizzato» e sottoposto alla giurisdizione ordinaria. Ma tutto si è risolto nel riconoscere il meglio dei due regimi:

l'immobilità e la stabilità del pubblico e la flessibilità retributiva del privato. E sono stati istituiti Servizi di controllo interno che sono sepolcri imbiancati per dirigenti prossimi al pensionamento. Per venire a capo di tale situazione occorrono innovazioni profonde (non bastano quelle suggerite da Pietro Ichino) riguardanti non soltanto il pubblico impiego, ma tutto il mondo del lavoro.

Bisogna lavorare sulle fondamenta se si vuole mettere ordine nei piani alti. Con la revisione dell'articolo 18 dello Statuto, innanzitutto. Con l'estensione della Cassa integrazione guadagni al pubblico su richiesta dei dirigenti e con lo sfolto del pacchetto dei diritti sindacali (ci sono più di tremila distaccati: sindacalisti a tempo pieno pagati dalle amministrazioni). Infine, va previsto l'affidamento di un budget per aumenti di merito a discrezione dei capi degli uffici, il cui impiego sia verificabile in occasione del conseguimento dei risultati (con le relative ricadute sull'ammontare delle retribuzioni dei dirigenti stessi). Insomma si deve ricostruire un potere gerarchico affidabile ed efficiente. Ammesso che sia possibile. Del che dubitiamo.