

LA ROULETTE RUSSA DEI LICENZIAMENTI

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera - 2 marzo 1998

Fino a oggi nell'amministrazione pubblica italiana si sono potute violare o applicare molto elasticamente tutte le regole, tranne una sola, non scritta in alcuna legge ma ferreamente rigida: quella per cui l'interesse di chi nell'amministrazione stessa lavora prevale sugli interessi degli utenti e della collettività. È sempre stato così nella scuola, negli ospedali, nel servizio postale, nelle amministrazioni locali e in ogni altro settore del pubblico impiego; la produttività e la correttezza del professore, del medico, del postino, dell'addetto allo sportello sono gradite, ma di fatto non obbligatorie: se esse fanno difetto, in parte o anche del tutto, sono gli utenti a doversi adattare. Non solo il licenziamento, ma anche il provvedimento disciplinare meno grave, nei confronti del pubblico dipendente, sono rarissimi; e i tribunali amministrativi vigilano attentamente affinché restino tali. Quanto al licenziamento per scarso rendimento oggettivo o per soppressione di un posto di lavoro divenuto inutile, nella nostra amministrazione pubblica esso è fattispecie del tutto sconosciuta.

I risultati di questo regime, in termini di efficienza, sono sotto gli occhi di tutti. È per porvi rimedio che negli ultimi anni si è incominciato a "privatizzare" le aziende pubbliche, come le Ferrovie dello Stato: scopo dell'operazione è di costringerle a far quadrare i bilanci e a fare i conti con il mercato, con gli interessi degli utenti, eliminando le inefficienze e le rendite parassitarie. Ovvio corollario di questa scelta è che, nei casi più gravi, in queste aziende si possa anche arrivare al licenziamento.

Non sappiamo quasi nulla delle responsabilità effettive dei cinque lavoratori licenziati dalle Ferrovie dello Stato nei giorni scorsi e quindi della legittimità o no di quei licenziamenti; ma dopo decenni di assoluta intangibilità del posto di lavoro in una azienda di quelle dimensioni, nella quale lavorano molte decine di migliaia di persone, nessuno può stupirsi del fatto che una nuova gestione più rigorosa e attenta al valore dell'efficienza debba ricorrere anche a qualche licenziamento. Nessuno, tranne i nostri ineffabili parlamentari della maggioranza, che al primo stormir di fronde si sono subito spaventati, affrettandosi a condannare l'operato dell'azienda. Assai più responsabile e coerente è apparso, in questa circostanza, il ministro dei trasporti, che ha difeso l'azienda dalle ingerenze indebite della politica; così come va riconosciuta la coerenza del leader della Cgil, che - mettendo in pratica la parola d'ordine da lui stesso scelta come titolo del suo ultimo libro, "a ciascuno il suo mestiere" - si è ben guardato nelle proprie dichiarazioni dal contestare il diritto-dovere della direzione dell'azienda ferroviaria di esercitare il potere disciplinare nei confronti dei dipendenti scorretti o inadempienti.

La vera questione non è se le Ferrovie dispongano o no del potere disciplinare che la legge attribuisce a qualsiasi imprenditore. Ciò che occorre chiedersi è come andrà a finire questa vicenda, così carica di valore emblematico, quando il polverone delle proteste demagogiche si sarà diradato. Il valore deterrente del licenziamento disciplinare contro i possibili comportamenti gravemente negligenti o scorretti dei lavoratori dipende dalla probabilità che il giudice del lavoro, investito della questione, convalidi la sanzione irrogata; ma l'esito del giudizio è reso molto imprevedibile dal fatto che la legge non impone, in questa materia, alcun criterio preciso: essa lascia al giudice una discrezionalità amplissima. Ogni giudice può - per restare al caso di cui si discute - avere un'idea diversa dal proprio collega circa il giusto equilibrio fra interesse del ferroviere alla sicurezza del posto e interesse della collettività alla sicurezza del traffico ferroviario.

L'imprenditore che, come in questi giorni le Ferrovie, deve decidere se reagire o no alla mancanza o all'inefficienza di un proprio dipendente con il licenziamento, il più delle volte non sa quale sarà il magistrato investito della relativa controversia; non conosce quindi il criterio in base al quale la controversia verrà decisa. Ma sa che, se perderà la causa, questo gli costerà carissimo: reintegrazione e risarcimento del lavoratore, retribuzioni arretrate, contributi previdenziali calcolati su di esse, sanzioni pesanti per il ritardo del pagamento. E per il lavoratore - per lo più riconosciuto dal giudice effettivamente scorretto o inefficiente, anche se non abbastanza per giustificare il licenziamento - sarà un trionfo.

Questa *roulette russa*, non giova a nessuno. È possibile eliminarla, pur conservando il principio del giustificato motivo di licenziamento e una forte tutela dei lavoratori contro arbitrii e discriminazioni:

di idee per una buona riforma ce ne sono molte. Sono i vecchi tabù a impedire che si incomincia a discuterne seriamente.