

I cinque licenziamenti di nullafacenti della Provincia di Bolzano

LE SANZIONI E GLI INCENTIVI

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera - 25 agosto 2007

Non sappiamo come stiano effettivamente le cose nei cinque casi nei quali la Provincia Autonoma di Bolzano ha ritenuto di licenziare per scarso rendimento altrettanti propri dipendenti; ma va comunque salutato come una buona notizia il fatto che – a differenza di tante altre amministrazioni pubbliche – questa ha incominciato a esercitare nei confronti dei dipendenti le proprie prerogative di datore di lavoro. Ha incominciato, cioè, a considerare il rapporto di pubblico impiego come un normale contratto di lavoro, nel quale alla retribuzione deve corrispondere una congrua prestazione lavorativa; e non come la fonte di una rendita garantita per l'impiegato senza alcuna garanzia di contropartita per l'amministrazione.

In un Paese normale, un fatto come questo non dovrebbe neppure costituire notizia di rilievo: dovrebbe essere del tutto ovvio che un ente pubblico, come qualsiasi imprenditore privato, faccia il proprio mestiere di datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti. Se da noi il fatto costituisce notizia di rilievo è perché nelle nostre amministrazioni pubbliche accade normalmente il contrario: come nel caso emblematico, e ormai famoso, del professor M. di Milano, che l'amministrazione scolastica non sa o non vuole licenziare nonostante la sua gravissima nullafacenza ormai provata al di là di ogni ragionevole dubbio e la sua citazione da parte del Pubblico Ministero davanti alla Corte dei Conti per il risarcimento del danno enorme causato allo Stato. Di fatto, in Italia il licenziamento disciplinare nei confronti di un dipendente statale o di ente locale viene attivato soltanto come sanzione accessoria rispetto a una condanna penale a molti anni di reclusione. Ciò significa, in sostanza, la soppressione di questo strumento, che invece dovrebbe essere attivato anche per inadempienze gravi non costituenti reato. Oltretutto, per svolgere la funzione che gli è propria, il licenziamento disciplinare dovrebbe essere attivato nell'immediatezza della mancanza del lavoratore, e non con i tempi biblici del procedimento penale.

A un anno esatto dall'apertura da parte del *Corriere* di un dibattito su questo tema, che dall'agosto dell'anno scorso non si è più sopito, ben venga dunque la notizia che arriva dall'Alto Adige. Con un'avvertenza, però: licenziare i nullafacenti colposi o dolosi è necessario per il buon funzionamento delle amministrazioni pubbliche, ma non è certo sufficiente. Più ancora che le sanzioni contro chi non fa il proprio dovere sono indispensabili gli incentivi giusti per stimolare tutti i dipendenti pubblici a svolgere nel modo migliore la propria funzione, al servizio dei cittadini. Questo è il compito dei dirigenti, ai quali bisogna restituire i poteri effettivi necessari per svolgerlo: poteri di valutazione e di differenziazione dei trattamenti in base al merito. E piena responsabilità in proposito: la legge prevede espressamente il licenziamento del dirigente pubblico nel caso di grave difetto nel raggiungimento degli obiettivi di efficienza del comparto che è gli affidato. È da lì che occorre incominciare.