

Dipendenti fannulloni, ancora troppa discrezionalità nei licenziamenti

Il sasso nello stagno lo ha gettato Matteo Renzi che, alla conferenza stampa di fine anno, ha posto il tema del licenziamento dei fannulloni per “scarso rendimento”. Una fattispecie, in realtà, già prevista nel pubblico impiego dalla legge Brunetta, ma rimasta finora sulla carta. Nel privato il tema è rimasto sullo sfondo nel primo decreto attuativo del «Jobs act» che ha varato le nuove norme sui licenziamenti applicabili ai neo-assunti con contratto a tutele crescenti (nelle ultime ore è saltata infatti la disposizione che includeva lo scarso rendimento nella nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento).

Quella dello “scarso rendimento” è materia delicata e resta uno dei nodi da affrontare. Nella Pa la fattispecie è stata normata dal Dlgs 150 del 2009 che ha, di fatto, fissato le procedure per consentire il licenziamento disciplinare di un travet quando ricorrono due presupposti, sottolinea Sandro Mainardi, professore di diritto del Lavoro all’università di Bologna: «Che lo scarso rendimento sia riferibile a un arco temporale non inferiore al biennio; e che sia rilevato nell’ambito delle procedure di valutazione del personale». Si tratta, tuttavia, di “paletti” che ne hanno frenato l’applicazione: «È sufficiente una valutazione sommaria o un errore nella scelta di un criterio - aggiunge Mainardi - per rendere aggredibile il licenziamento» (che se dichiarato illegittimo può portare alla reintegra del dipendente, visto che nella Pa si applica ancora l’articolo 18 ante legge Fornero).

Ecco perché il Governo intende ora intervenire utilizzando il Ddl Madia sulla riorganizzazione della Pa attualmente all’esame della commissione Affari costituzionali del Senato. Lo strumento è l’articolo 13 del Ddl che, però, nel definire i criteri da seguire per l’emanazione dei decreti delegati non fa alcun riferimento ai licenziamenti. Per questo Scelta civica ha chiesto che vengano riaperti i termini, già scaduti, per presentare emendamenti in Senato al Ddl Madia nell’ottica, spiega il giuslavorista Pietro Ichino «di affrontare il tema dell’aggiustamento degli organici e rendere effettivo l’esercizio del potere disciplinare».

Da quanto si apprende i tecnici del Governo stanno pensando di intervenire sulla governance interna delle amministrazioni per evitare possibili abusi e personalizzazioni da parte dei dirigenti (nel licenziare i dipendenti) valorizzando procedure e strumenti che garantiscano imparzialità nelle decisioni.

Anche nel privato il tema è piuttosto complesso. Fino ad oggi, dice Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma, «lo scarso rendimento è stato prevalentemente ricondotto al licenziamento disciplinare, come effetto derivante dall’inadempimento del dipendente che per colpa dovuta a negligenza o imperizia produce meno o produce male o in tempi troppo lunghi». Le imprese, per licenziare, devono fare una contestazione disciplinare specificando in modo dettagliato le condotte del lavoratore (che evidenziano, appunto, errori di esecuzione o ritardi), contestando, quindi, non lo scarso rendimento in sé, ma i comportamenti che lo determinano. A ciò si aggiunge la valutazione discrezionale del giudice.