

## **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**

### **ANCHE PER GLI STATALI**

*di Davide Colombo Il Sole 24 Ore, 26.4.2012*

ROMA - Un disegno di legge con una delega per la regolazione dei licenziamenti disciplinari nelle pubbliche amministrazioni, per i quali dovrà essere razionalizzata la struttura attuale delle sanzioni e introdotta una tipizzazione delle ipotesi che possono giustificare il licenziamento per motivi soggettivi. Parte da qui la proposta operativa che il ministro della Pa e della Semplificazione, Filippo Patroni Griffi, sta mettendo a punto per la traduzione in norme dei «principi e criteri generali» contenuti nella riforma Fornero. La ri-regolazione del pubblico impiego si muoverà su un indice articolato e complesso, che i tecnici di palazzo Vidoni stanno ancora limando in vista del prossimo incontro con i sindacati (la data è da confermare ma dovrebbe essere il 4 maggio) sapendo che tutto dovrà essere pronto entro la metà di maggio. Oltre all'armonizzazione delle norme sul mercato del lavoro, vale a dire i contratti flessibili in entrata e le regole sui licenziamenti, si punta a un nuovo insieme di misure per rafforzare la responsabilità e l'autonomia dei dirigenti; un taglio delle consulenze esterne; una nuova impostazione delle politiche di reclutamento che passa anche per il rilancio del vecchio progetto di riordino delle scuole superiori della Pa; una rivisitazione del ciclo della performance, che prevede una condivisione con i sindacati nella gestione delle scelte organizzative delle amministrazioni.

#### **Licenziamenti disciplinari**

Se per i licenziamenti discriminatori (o nulli) non serviranno norme di equiparazione tra pubblico e privato e se per i licenziamenti per giustificati motivi oggettivi (quelli economici) la cornice regolatoria già esiste ed è l'articolo 33 del Dlgs 165/2001 con la prevista mobilità del personale in disponibilità (dichiarato in eccedenza a conclusione della relativa procedura), un intervento ad hoc servirà per i disciplinari. Tenendo conto dei vincoli costituzionali, della diversa natura della funzione pubblica che prevede maggiori doveri e pretende diverse garanzie ai dipendenti di un'amministrazione pubblica rispetto a quelli di un'azienda privata, con la delega si punta a introdurre una serie di ipotesi di giustificato motivo soggettivo e a ricalibrare il sistema delle sanzioni conservative o espulsive che, tra l'altro, sono differenziate a seconda che si tratti di funzionari o di dirigenti. Una delega, insomma, per rendere più certe le situazioni che fanno scattare il licenziamento in casi disciplinari. Con la prospettiva, in caso di

sentenza che boccia il licenziamento, del reintegro del dipendente piuttosto che del suo indennizzo; ipotesi peraltro già bollata da incostituzionalità dal Giudice delle leggi.

### **Dirigenza con più autonomia**

Nel quadro della privatizzazione del contratto dei dirigenti con il Ddl Patroni Griffi si punterebbe a rafforzare l'autonomia dei dirigenti dall'indirizzo politico e la responsabilità nella gestione dell'organizzazione e delle risorse dell'amministrazione.

Probabilmente verrà proposto un meccanismo di conferma automatica a fine incarico (fatti salvi casi oggettivi di inadempienza) per mettere a riparo i direttori generali da logiche non regolate di spoil system. Misure che verrebbero affiancate da un forte giro di vite sugli incarichi esterni, da limitare esclusivamente a casi di assoluta eccellenza e per posizioni particolari. Sempre sulla dirigenza, il ministro vuole proporre una riforma dell'attuale sistema di reclutamento che passa anche per un riordino delle cinque scuole di alta formazione: ai nuovi dirigenti dello Stato dovrebbe essere assicurata una formazione comune, come nelle esperienze di Francia e Regno Unito, in maniera da poter garantire reali possibilità di trasferimento da un'amministrazione a un'altra superando canali impropri come il reclutamento esterno o il «comando» di dirigenti fuori dai ruoli.

### **Contratti a termine**

L'idea è di abbandonare il contratto coordinato e continuativo con un'equiparazione stretta con il settore privato. I contratti a termine, che comunque non potranno essere trasformati in contratti a tempo indeterminato perché resta il vincolo dell'accesso per concorso nella Pa, verranno molto ricalibrati: per quelli molto brevi verrà recepita la riforma Fornero mentre per quelli fino a 36 mesi si penseranno formule tipo il corso-concorso, mirate per qualificare il più possibile questi rapporti temporanei d'impiego.

### **Ciclo della performance**

Per superare alcune difficoltà applicative del sistema di valutazione introdotto dalla [riforma Brunetta](#) si punta poi a un superamento delle analisi delle performance basate sulla logica dell'adempimento. L'idea è quella di favorire un maggior coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nella definizione dei criteri di valutazione e delle scelte organizzative delle amministrazioni che, dopo l'ultima riforma, dovrebbero essere invece semplicemente comunicate ai sindacati.