Simona Benedetti, Rsu
«Noi mandiamo avanti servizi per i cittadini in una situazione molto difficile visto il blocco delle assunzioni. Spesso lavoriamo fuori dall'orario di lavoro facendo straordinari che non vengono pagati»

"Se le accuse saranno confermate - dice Vincenzo Falanga, Uil - ci sentiamo di dire che sono comportamenti inaccettabili"

Giuseppe Gallo, avvocato
Il legale della dipendente licenziata ha parlato di «una misura sproporzionata» e punterà a dimostrare il fatto che la lavoratrice non abbia attestato il falso

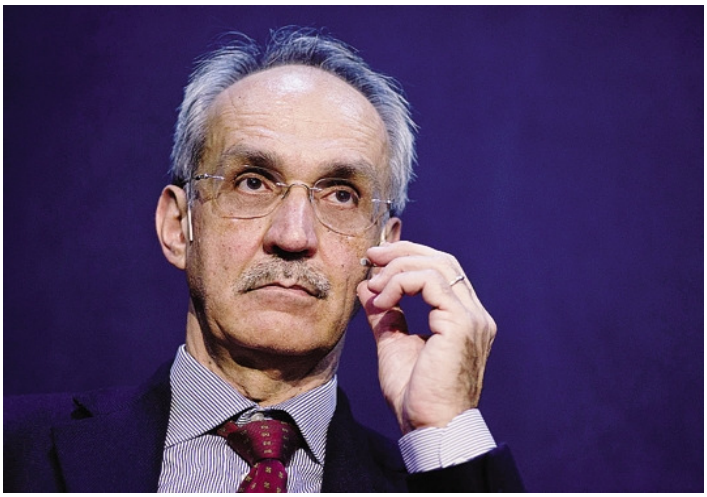
terrore: «Io per primo sono un punto d'ascolto se ci sono problemi da risolvere. Chi ha difficoltà ha canali dove muoversi». Nei cittadini potrebbe però aumentare il luogo comune della scarsa produttività dei dipendenti comunali. «La gente ci chiede di essere rigorosi - dice - ma assolutamente smentisco un messaggio del genere. È sabato pomeriggio e siamo qui in Comune a lavorare nell'interesse della città. Finora ho trovato personale disponibile e gente che lavora a testa bassa. C'è gente al servizio della comunità che prende botte, insulti, ma che si fa in quattro e io sono fiero di lavorare con loro». G. RON.

L'INTERVISTA PIETRO ICHINO. Giuslavorista e parlamentare uscente: «Si tratta di fenomeni che hanno una frequenza abnorme»

«COMPORTAMENTO GRAVE APPLICATA LA NUOVA LEGGE»

MARILENA LUALDI

Oggi le norme ci sono e vanno solo applicate, per il buon nome delle amministrazioni e degli stessi dipendenti. Per cui i dirigenti devono agire sempre più da manager. Così sul caso del licenziamento nel Comune di Como interviene il senatore Pietro Ichino, giurista e docente.



Pietro Ichino, 68 anni, insegna diritto del lavoro all'Università degli studi di Milano. È un parlamentare Pd

Professore, il licenziamento è avvenuto per aver falsificato l'orario di ingresso più volte: un caso previsto dalla nuova legge della pubblica amministrazione. Può ricordare gli altri che comportano questa conseguenza?
La nuova legge prevede specificamente il caso della falsità nelle registrazioni relative alla presenza dell'impiegato in ufficio: il legislatore la ha emanata in considerazione della frequenza abnorme di questo comportamento nelle amministrazioni pubbliche. Ma è pur sempre in vigore una norma generale che punisce tutti gli inadempimenti gravi dei doveri contrattuali dei dipendenti pubblici: una norma in tutto simile a quella in vigore per i dipendenti di aziende private.

Ci sono degli ulteriori casi o dei correttivi che si dovranno affrontare, alla luce dei primi risultati?
Le norme legislative ci sono: non consiglierei altri interventi normativi, se non per semplificare le procedure, che talvolta nascondono qualche trappola. In particolare, non considero opportuno che la legge specifichi troppo la casistica delle possibili mancanze disciplinari: per questo bastano le disposizioni generali. Le amministrazioni che intendono esercitare il potere disciplinare in modo serio e corretto possono già farlo. Il fatto è che spesso le amministrazioni non lo esercitano con il dovuto rigore e tempestività: si limitano a sanzionare soltanto le mancanze più gravi, costituenti reato, e lo fanno solo dopo che esse sono state accertate e punite dall'autorità giudiziaria in sede penale.

Aspettare la sentenza penale è sbagliato?
Quando la mancanza riguarda la prestazione lavorativa, e l'amministrazione è in grado di acquisirne la prova, è la legge che le impone di provvedere immediatamente sul piano disciplinare, senza aspettare l'eventuale sentenza penale: mi riferisco all'articolo 55-ter del Testo Unico della disciplina dell'impiego pubblico.

Perché le amministrazioni per lo più ancora non applicano la norma?
Perché i dirigenti preferiscono esimersi da questa responsabilità. È un atteggiamento pilatesco. E profondamente sbagliato: l'esercizio del potere disciplinare, di regola, dovrebbe precedere, non seguire l'intervento del giudice penale. E non dovrebbe esserci bisogno dell'intervento della polizia giudiziaria per perseguire disciplinarmente le mancanze nel luogo di lavoro.

Qualche esempio?
Ultimamente i professori di Roma e di Riccione scoperti a inviare a proprie allieve sms di contenuto erotico: in entrambi i casi la mancanza è gravissima e la sua imputabilità al docente è certa. Eppure in entrambi i casi le amministrazioni scolastiche competenti hanno preferito sospendere il professore cautelarmente, in attesa dell'esito del giudizio penale. Con il rischio molto concreto che fra uno o due anni, quando lo scandalo pubblico sarà sopito, la pena venga patteggiata, ciò che non configura riconoscimento del reato da parte dell'interessato; e che l'amministrazione ridia al professore indegno la sua cattedra.

I sindacati, senza entrare nel merito specifico, hanno sostenuto che gli uffici comunali comaschi forniscono un buon servizio e l'impiegata non aveva subito contestazioni.
Non conosco il caso specifico. Ma, in linea generale, il fatto di essere incensurato, di essersi comportato in modo corretto fino a ieri, non significa che oggi un impiegato non possa commettere per la prima volta una mancanza, anche grave.

I sindacati temono che cresca un clima in cui i dipendenti pubblici sono facilmente bollati come fannulloni. Che cosa ne pensa?
Il prestigio della funzione pubblica si difende facendo funzionare bene le amministrazioni e mostrando che ciascun pubblico dipendente svolge il suo lavoro "con onore e disciplina", come dice la Costituzione. Perché questo avvenga è indispensabile avere una dirigenza pubblica responsabilizzata, innanzitutto, circa i risultati da conseguire: risultati che si devono misurare su obiettivi espressi in termini quantitativi precisi; dunque anche una dirigenza capace di esercitare tutte le proprie prerogative manageriali.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

villi giuridici non potranno bloccare l'azione. Il dirigente che fa finta di niente, magari solo per non infrangere la quiete, paga dazio: rischia lui stesso il licenziamento. Non solo, in ballo c'è il posto ma può esserci anche il risarcimento per danni all'immagine della Pubblica Amministrazione.

Gli obiettivi perseguiti dal Governo con le modifiche (prima il tempo a disposizione era di 120 giorni) sono chiari: velocizzare il procedimento, dare certezza e rendere più facile il licenziamento laddove ci sia la prova schiacciante, come la telecamera che immortala il dipendente a strisciare i tesserini di altri colleghi o il suo ma non per entrare in ufficio, bensì per andarsene.

Ovviamente se l'accaduto appare più che un imbroglio un incidente, valgono i principi di gradualità e proporzione della sanzione, che deve essere cucita addosso al caso.

Ma per chi salta l'intera giornata di lavoro o sgarra anche di un'ora ma in modo sistematico, non c'è scampo. Dal monitoraggio del ministero guidato da Madia, che ha raccolto i dati pervenuti all'Ispettorato e al Formez, emerge come gli uffici si stiano via via adattando alle novità, con comunque la gran parte dei procedimenti che riesce a concludersi entro il mese.

La casistica restituisce un fenomeno senza confini territoriali o di altro genere. Dalla Capitale, dove è caduta la prima testa, a Biccari, nel Foggiano, da Treviso a Capri, non sembra esserci, stavolta, un divario tra Nord e Sud.

Anche le amministrazioni coinvolte variano, dai ministeri alle Asl, dalle università alle agenzie fiscali. I furbetti in questione mostrano sempre molti interessi, tranne che per il lavoro.

Truffano per andare a un corso di nuoto o in palestra, per fare la spesa al mercato rionale o al centro commerciale.

VkVSIyMjVm9sb0Vhc3lSZWFkZXJfU2VzYWFlIyMjZDRmMDg3ZGQtYTgwMi00YjMyLWJlNzgtYmE4Y2M2ZjExYjc1IyMjMjAxOC0wMS0yOFQxMzo0NDo1NCMjI1ZFUg==