

Anni or sono ci siamo imbattuti nelle statistiche relative ai licenziamenti nella Pubblica amministrazione apprendendo che i numeri ammontavano a poche centinaia, quasi 700 nel 2023, pochi ma sufficienti a confutare il luogo comune secondo il quale nel pubblico il posto è tanto fisso quanto inamovibile.

Non c'è peggior luogo comune che dipinge situazioni idilliache lontane dalla realtà. Nel caso della Pubblica amministrazione il licenziamento avviene per cause disciplinari, per reati commessi dai diretti interessati, non ci sono esuberi per fine attività o riorganizzazioni aziendali ma il ricorso ai codici comportamentali è uno strumento sempre più diffuso. E se fino a pochi anni or sono l'approdo al lavoro nella PA era ritenuto un obiettivo, oggi la realtà è cambiata e ogni anno assistiamo a dimissioni volontarie per i bassi salari e le scarse opportunità di valorizzazione nella vita lavorativa.

Non staremo qui a sindacare (un po' di ironia non guasta) se sia giusto o sbagliato il licenziamento disciplinare, se timbrare il cartellino e vai a fare la spesa o un secondo lavoro non rechi solo danno all'Ente ma alla cittadinanza tutta quando operi all'interno di un servizio pubblico. Ma sovente, e i pregiudizi sono sempre fuorvianti, non sono i cosiddetti "furbetti della timbratura" i licenziati piuttosto altri, sui quali dovremmo aprire una riflessione, dati alla mano, per comprendere le reali cause della espulsione.

I codici di comportamento sono un'arma pericolosa, non siamo vecchi disobbedienti riluttanti alle regole, invitiamo piuttosto i fautori dell'ordine e della sicurezza a leggersi certi regolamenti prima di sparare facili sentenze. Codici etici, obblighi di riservatezza, codici comportamentali, se tutte queste regole venissero applicate alle lettere potremmo ancor parlare di democrazia nei luoghi di lavoro? Indubbiamente no, sono i datori a decidere se e quando applicare le norme vigenti con una discrezionalità paurosa e quando lo fanno non c'è scampo anche per il lavoratore più integerrimo e rispettoso delle regole. E poi i codici comportamentali si intrecciano con altre norme, i pacchetti sicurezza, il danno di immagine a cui si ricorre, da parte datoriale pubblica e privata, con tanta facilità quanto è diffuso il ricorso alle querele intimidatorie per tacitare l'operato dei giornalisti.

Il movimento sindacale bene farebbe a ragionare nel merito di certe questioni, un regolamento è funzionale a costruire anche obbedienti sottoposti, soffermiamoci sui singoli articoli e particolari per cogliere appunto il carattere repressivo delle regole comportamentali.

Nei giorni scorsi abbiamo incontrato Simone Vivoli, segretario dei metalmeccanici della Flmu Cub ed ex dipendente Tim licenziato per aver usato la posta elettronica interna a fini sindacali. Il ricorso alla magistratura del lavoro dimostrerà probabilmente la infondatezza del licenziamento ma intanto Simone è rimasto senza un impiego e senza salario e non perchè abbia utilizzato la posta assentandosi dal lavoro, parliamo di pochissimi minuti nell'arco di settimane, un utilizzo a dir poco residuale per altro ammesso dalle regole interne come raccontano e spiegano dal sindacato Cub.

Applicare una norma latente in chiave repressiva contro delegati scomodi è quindi possibile e servirebbe un po' di chiarezza del legislatore sancendo principi guida dei codici comportamentali che alla fine non siano utilizzabili come meri strumenti repressivi.

La autonomia e libertà di impresa era prevista anche dalla Carta Costituzionale, con il

tempo è diventato spesso una sorta di libero arbitrio, lo Stato ha rinunciato da decenni a far sentire la propria voce a tutela dei salariati, è passato oltre mezzo secolo dallo Statuto dei Lavoratori e, in questo lungo lasso di tempo, si è parlato quasi sempre di doveri e mai di diritti, anzi buona parte di quei diritti conquistati si sono persi per strada ed oggi, dai neo assunti, vengono considerati alla stregua di un antico retaggio del passato.

Senza parlare di ovvietà, di regole precostituite, di campi larghi e ristretti sarebbe già un buon inizio prevedere un nuovo statuto dei lavoratori, cancellare il pacchetto sicurezza, rivedere le norme in materia di immigrazione e riordinare la materia dei codici comportamentali partendo da un presupposto indispensabile; la cancellazione della 146 che limita il diritto di sciopero andando ben oltre i limiti consentibili, rivedere in termini garantisti la legislazione giuslavoristica- E questa sorta di programma minimo permetterebbe una piccola, ma significativa, inversione di tendenza. Osare con coraggio e intelligenza è possibile rifiutando un futuro padronale dispotico.

Federico Giusti