

## L'ANALISI

## Rispettare le vere esigenze

di **Francesco Verbaro**

Il rapporto tra legge e contrattazione è un punto nevralgico del tentativo più che ventennale di regolare al meglio il rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. La cattiva prova della contrattazione collettiva, soprattutto a causa della mancanza di un vero datore di lavoro, ha portato il legislatore del Dlgs 150/2009 a intervenire fortemente in molti ambiti della regolamentazione contrattuale.

Uno degli ambiti toccati dall'intervento legislativo è stato quello della definizione dei comparti di contrattazione, che certamente erano cresciuti notevolmente negli anni, senza una giustificazione logica e funzionale, generando una differenziazione retributiva non fondata su specificità e specialità di organizzazione e prestazioni, ma per esigenze di rappresentanza sindacale e di rappresentanza corporativa di settori.

L'Atto di indirizzo del Governo all'Aran giunge dopo quasi sette anni dalla modifica normativa del Dlgs 165/2009 per addvenire a una regolamentazione dei comparti prevedendone un numero non superiore a quattro. Il blocco della contrattazione collettiva contenuto nel Dl 78/2010 aveva portato a soprassedere sulla modifica voluta dal legislatore del Dlgs 150/2009, fino alla sentenza della Corte costituzionale (178/2015) che ha poi dichiarato illegittimo il «reiterato protrarsi della sospensione delle procedure di contrattazione economica». La legge di Stabilità 2016 ha stanziato poche risorse per il rinnovo della contrattazione, pertanto non sarà semplice immaginare una ripresa della contrattazione senza un adeguato stanziamento.

La ridefinizione dei comparti dovrebbe portare a una omogeneizzazione dei trattamenti economici e giuridici a livello nazionale oggi auspicata anche dalla legge 124/2015. Il tema dell'omogeneizzazione non è nuovo per la P italiana: già con il Dlgs 29/93 ci si era posto il

problema di superare le frammentazioni e le tante specialità di trattamento per singola amministrazione e individuali esistenti nella fase "pubblicitica", obiettivo solo in parte riuscito. La proliferazione delle amministrazioni, le spinte corporative a livello nazionale, il policentrismo amministrativo italiano e la nefasta riforma del Titolo V della Costituzione hanno poi favorito la proliferazione dei comparti, distanti e diversi. L'assenza di attenzione sull'organizzazione del lavoro ha portato ad avere tanti comparti, astratti, più strumenti di spesa speciale che di governo della complessità.

Purtroppo anche un processo di semplificazione rischia di complicarsi, in caso di mancato raccordo con le scelte operate nella legge Madia.

La legge delega 124/2015, infatti, prevede importanti modifiche sull'organizzazione della dirigenza, tra cui l'organizzazione in ruoli unici e l'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio nell'ambito di ciascun ruolo unico. I ruoli previsti dal legislatore della delega sono tre: per le amministrazioni dello Stato (ministeri, presidenza del Consiglio, enti pubblici non economici nazionali, università statali, enti pubblici di ricerca e agenzie governative); per le regioni; per gli enti locali. Pertanto il necessario raccordo dovrebbe prevedere Aree contrattuali per la dirigenza corrispondenti ai ruoli.

Al contempo i comparti, secondo voci ricorrenti, dovrebbero invece essere organizzati in maniera diversa. Si parla ancora di un comparto per la presidenza del Consiglio dei ministri, data l'alta specializzazione del personale ivi presente; di un comparto delle amministrazioni centrali; di un comparto scuola, università e ricerca; di un comparto sanità, regioni ed enti locali. Il comparto presidenza del Consiglio potrebbe confluire nel comparto ministeri, salvaguardan-

do invece la specificità del comparto sanità, che meriterebbe specifica disciplina e non una sezione tecnica. Comunque, l'indirizzo all'Aran del ministro Madia ricorda di tenere conto che la legge 124/2015 prevede che la dirigenza amministrativa, professionale e tecnica del Servizio sanitario nazionale confluisca nel ruolo dei dirigenti delle Regioni. Quando il legislatore ha disegnato i ruoli della dirigenza poteva ben immaginare le aree e i comparti di contrattazione, avrebbe limitato le incertezze di oggi.

Ma l'omogeneizzazione è la chiave di riforma che serve al lavoro nel settore pubblico? Ridurre, semplificare, omogeneizzare sono le parole chiave della spendig review all'italiana. Ma tutto ciò risponde a esigenze (se esistono ancora) di funzionamento e miglioramento dei servizi? Ancora una volta spunti di riflessione ci vengono dal privato. Ormai le organizzazioni, i datori di lavoro, le parti sociali e il diritto del lavoro guardano con favore al secondo livello di contrattazione, che costituisce il miglior strumento per rispondere alle esigenze di flessibilità e funzionamento delle aziende. Nel pubblico, invece, visti i guasti del passato, il secondo livello di contrattazione è stato bloccato, sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista giuridico.

Oltre che applicare una legge del 2009, magari non in contraddizione con una legge del 2015, sarebbe il caso di riflettere su quale bisogno di regolamentazione ha oggi il settore pubblico. Quanta omogeneizzazione e su cosa, quanta flessibilità e perché.

© RIPRODUZIONE RISERVATA