Quella contrattazione che nasce dal basso...anche nel pubblico impiego

di Umberto Buratti e Cristina Galbiati

Se è vero che nel settore privato le relazioni industriali sono al centro di una profonda rivisitazione e, in taluni casi, sono protagoniste di nuove e interessanti forme di sperimentazione, è altrettanto vero che qualcosa si sta muovendo anche nel tradizionalmente "più statico" lavoro pubblico.
Una lettura attenta del decreto legge n. 98/2011 - 1'ultimo significativo intervento legislativo in materia di contenimento dei costi della pubblica amministrazione - consente di individuare, accanto alla previsione di meri tagli di spesa, misure volte a rilanciare la contrattazione integrativa (cfr. *Bollettino speciale Adapt*, n. 55, novembre 2011, *Pubblico impiego: dalle manovre finanziaria vincoli e opportunità*).
È l'articolo 16 al comma 4, infatti, a chiarire come le Amministrazioni possano adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa nonché di riduzione dei costi della politica. Ma non solo, è il comma successivo a stabilire che fino all'importo massimo del 50% i risparmi di gestione così recuperati possano essere destinati alla contrattazione integrativa, riservando poi il 50% degli stessi al finanziamento del sistema premiante della Riforma Brunetta come regolato dall'articolo 19 del d. lgs n. 150/2009.
La Regione Lombardia, dunque, alla luce «della profonda crisi economica che sta interessando il Paese e che sta producendo una progressiva riduzione del potere di acquisto da parte dei lavoratori» e «preso atto delle forti limitazioni del turn-over e del sostanziale blocco della contrattazione nazionale» ha deciso di attuare concretamente quanto previsto dalla cd. "prima Manovra Estiva".
Con il Protocollo di intesa del 30 gennaio 2012, infatti, l'Amministrazione regionale e le Organizzazioni Sindacali si sono impegnate a dar vita ad un cammino di risparmio triennale attraverso il quale identificare economie aggiuntive derivanti dai processi di sperimentazione in atto, dalla riduzione del contingente dirigenziale e dalla riduzione dei costi di funzionamento. Tali risparmi - nella misura massima stabilita dal decreto legge 98/2011- verranno destinati poi al fondo "Risorse decentrate" del personale non dirigente per l'anno 2012.
Grazie a questa intesa si raggiunge un duplice obiettivo: da un lato, il rilancio della contrattazione di II livello e, dall'altro, la ripresa del sistema premiante che costituisce uno degli assi portanti della Riforma Brunetta e che rischiava di rimanere bloccato fino alla prossima tornata contrattuale come previsto dal d. lgs. n. 141/2011.
Oltre all'impatto concreto per i lavoratori della Regione Lombardia, è indubitabile come la sottoscrizione del Protocollo possa offrire lo spunto per un ulteriore livello di analisi. Non può, infatti, passare inosservata la firma dell'intesa da parte di tutte e tre le maggiori sigle sindacali – CGIL, CISL e UIL – dopo che negli ultimi anni il rilancio di un nuovo e più efficace sistema di relazioni industriali nel settore pubblico era stato oggetto di forti tensioni e spaccature: il rinnovo del modello contrattuale previsto dall'Intesa del 30 aprile 2009 e la, più recente, Intesa del 4 febbraio 2011- "Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego" - avevano, infatti, visto unicamente la sottoscrizione da parte di CISL e UIL.

Forse proprio l'urgenza della crisi economica e una valutazione attenta del suo impatto reale ha permesso di cogliere e mettere a frutto i ristretti margini di manovra che il Legislatore ha lasciato aperti alla contrattazione nel pubblico impiego. Il Protocollo firmato in Regione Lombardia dimostra che laddove prevalgono concretezza e progettualità sono possibili, non solo nel settore privato, ma anche in quello pubblico, spazi di contrattazione che nascano dal basso per fronteggiare la difficile congiuntura finanziaria a cui stiamo assistendo.

Umberto Buratti
Scuola Internazionale di Dottorato in
Formazione della Persona e Diritto del Mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Cristina Galbiati
Scuola Internazionale di Dottorato in
Formazione della Persona e Diritto del Mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo