

Le promesse all'UE in materia di PA

di Francesco Verbaro

Il dibattito scaturito all'indomani dell'entrata in vigore dell'art. 8 del DL 138/2011, in materia di derogabilità della contrattazione nazionale e della legislazione nazionale da parte del contratto di secondo livello, non ha consentito in presenza di toni pregiudiziali di prendere in esame le esigenze organizzative che possono spingere il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali a derogare con il contratto aziendale al quadro normativo nazionale.

Sarebbe quanto mai utile prendere in esame, non per codificarle, ma per meglio comprendere la valenza positiva della norma, le esigenze e la fattispecie che renderebbero utile alle parti tale opportunità legislativa.

Partendo da tale chiave di analisi un esercizio altrettanto utile sarebbe quello di verificare le potenzialità di applicazione di detta norma alle pubbliche amministrazioni in particolare in questa fase storica di riduzione significativa della spesa pubblica, che ci porta a dover ridisegnare la pubblica amministrazione e non solo ad effettuare tagli lineari.

Una premessa necessaria ci porta a dire che il settore pubblico ha visto in questi ultimi anni fortemente limitato il secondo livello di contrattazione, in particolare al fine di contenere la spesa del personale particolarmente cresciuta a livello decentrato. L'applicabilità di un meccanismo come quello dell'art. 8 dovrebbe quindi riguardare gli aspetti ordinamentali e accrescere la flessibilità nelle prestazioni, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalle norme di finanza pubblica vigenti (vedi art. 9 del DL 78/2010). Un ottimo strumento di volano, ma altresì di corretta e finalizzata applicazione della deroga, potrebbe senz'altro essere costituito dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del DL 98/2011, che nell'attuale fase economica dovrebbero essere resi obbligatori e non facoltativi. I stessi riferimenti contenuti nella lettera, che il Governo ha inviato all'UE circa le misure che intenderà adottare nei prossimi mesi, alla mobilità, all'utilizzo della cassa integrazione e al superamento della dotazione organica rischiano di rivelarsi vuoti e ridondanti, rispetto a quanto già è previsto e non si fa, senza un'idea di settore pubblico e di pianificazione, che tocca alla politica e non alla dirigenza promuovere.

Serve uno strumentario complessivo in grado, infatti, di accompagnare questa fase storica di ridisegno e ristrutturazione del settore pubblico, che consenta agevolmente di spostare, riqualificare e riconvertire il personale. In alcuni casi occorrerà favorire l'esodo anticipato con 35 anni di contributi, superando però la contraddizione presente nel settore pubblico di avere norme di risoluzione anticipata e la finestra mobile di 15 mesi, in altri consentire l'applicazione accompagnata della legge 223/1991, in presenza di piani industriali o nei casi di soppressione o crisi finanziaria dell'ente.

La gestione del personale nel settore pubblico richiede una serie di flessibilità, essenziali, dopo la crisi finanziaria del debito sovrano, in cui occorrerà per la prima volta nelle pubbliche amministrazioni (e nelle loro partecipate) salvare dei posti di lavoro e riconvertire il personale in servizio.

Un vincolo presente oggi riguarda la dotazione organica e il profilo acquisito dal dipendente che spesso si trova in eccedenza rispetto ad una dotazione organica di dettaglio ed aggiornata (poco rinvenibile nelle pubbliche amministrazioni) o, realisticamente, rispetto ai reali carichi di lavoro e

fabbisogni di competenze. E' infatti rispetto alle competenze necessarie che il settore pubblico soffre di eccedenza e al contempo di alcune specifiche vacanze di organico.

Molte progressioni economiche e giuridiche hanno creato eccedenze di personale in alto, mentre delle esternalizzazioni di funzioni e servizi hanno in alcuni casi creato eccedenze di personale nelle aree o categorie più basse. Si tratta di eccedenze percepite dal dirigente, ma non facilmente formalizzabili, soprattutto in presenza di dotazioni organiche generiche e con vacanze di organico per nulla rappresentative dei reali fabbisogni delle pubbliche amministrazioni.

Un primo elenco di strumenti utili è presto fatto: da tempo servirebbe un accordo quadro sulle equiparazioni per consentire la mobilità intercompartimentale oppure un decreto del Ministro della funzione pubblica; la possibilità di derogare con il contratto integrativo alla normativa sulle mansioni, sull'utilizzo delle ferie e sui limiti all'orario di lavoro; infine una deroga sul requisito minimo di 40 di contributi per la risoluzione unilaterale, con la possibilità di adottare la risoluzione con 35 anni di contributi, in presenza di piani di riduzione. Al contempo però occorre consentire alle Organizzazioni sindacali del settore pubblico l'accesso ad una serie di informazioni, riguardanti l'andamento gestionale e finanziario dell'Ente in un'ottica consolidata, sia in applicazione dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 in materia di trasparenza totale sia per consentire forme di relazioni sindacali mature e strategiche anche nel settore pubblico.

Uno strumentario da arricchire ma che comunque richiede a monte delle politiche e dei piani di razionalizzazione, che da anni la politica promette e che non è in grado di proporre e soprattutto di realizzare. Uno strumentario che richiede un ruolo radicalmente diverso, e che non si può banalmente imporre per legge, da parte di tutti gli attori.

Francesco Verbaro

* Il presente articolo è pubblicato anche sul *Sole 24 Ore*, 14 novembre 2011, con il titolo *Una nuova occasione per i contratti decentrati*.