

## L'analisi

# LA CRISI DELLA CONTRATTAZIONE DANNEGGIA PA E DIPENDENTI

**Il ritorno ad atti  
unilaterali impedirebbe  
di innovare su temi  
come il lavoro agile  
o il welfare aziendale**

**Serve la responsabilità  
di tutti per non perdere  
l'occasione offerta  
dalle risorse disponibili  
fino al 2030**

di **Antonio Naddeo**

Il periodo che stiamo vivendo rappresenta una delle fasi più complesse dalla nascita della contrattualizzazione del lavoro pubblico, introdotta nel 1993. Questo sistema, concepito per delegificare il rapporto di lavoro e rendere il contratto collettivo il suo perno fondamentale, ha avuto il merito di garantire regole certe e diritti uniformi a tutti i lavoratori delle pubbliche amministrazioni. Basato su una misurazione rigorosa della rappresentatività sindacale e sull'applicazione *erga omnes* dei contratti stipulati tra Aran e le organizzazioni sindacali, è stato spesso considerato un modello innovativo e bilanciato.

Ho sempre ritenuto che questa fosse una soluzione quasi perfetta, capace di coniugare efficienza amministrativa e tutela dei diritti. Tuttavia, il sistema non è immune da crisi e fragilità, che oggi emergono con particolare evidenza. Il sistema ha affrontato una crisi significativa per circa otto anni, quando la contrattazione fu bloccata per legge. Questa decisione, pur giustificata dai vincoli di bilancio, fu percepita come un grave attacco ai diritti dei lavoratori pubblici. Solo grazie all'intervento della Corte Costituzionale è stato possibile superare questa situazione, ripristinando la centralità del contratto collettivo come strumento di regolazione.

Oggi, tuttavia, la crisi non deriva da imposizioni legislative, ma da dinamiche interne al sistema. Nei vari comparti della

Pa si è sviluppata una situazione di contrapposizione sindacale che ha portato a uno stallo nella contrattazione collettiva per il triennio 2022/2024. La frammentazione delle rappresentanze e la divisione in due blocchi quasi equivalenti hanno messo in crisi quel sistema che giuristi come Sacconi, Bassanini e D'Antona avevano ideato negli anni '90. Sebbene non imposto dalla legge, questo blocco contrattuale di fatto si dimostra altrettanto paralizzante.

Negli ultimi anni si sono verificati episodi che segnalano fragilità crescenti nel sistema. Anticipi retributivi erogati per legge e interventi normativi specifici per alcuni comparti o categorie hanno introdotto elementi di disomogeneità. Di conseguenza, le differenze retributive tra comparti sono aumentate, generando sperequazioni che rischiano di diventare strutturali.

Ad esempio, la diversificazione nei trattamenti economici ha portato a una crescita irregolare delle retribuzioni, con alcune categorie che hanno beneficiato di incrementi significativi, mentre altre sono rimaste indietro. Queste dinamiche rischiano di compromettere l'equità complessiva del sistema, minando la coesione tra i lavoratori pubblici. Il sistema contrattuale ha sempre rappresentato una garanzia fondamentale per i lavoratori pubblici, assicurando trasparenza, equità e stabilità. Un ritorno al passato, con la ripubblicizzazione e la regolazione tramite atti amministrati-

vi unilaterali, sarebbe estremamente pericoloso e dannoso sia per le Pa che per i dipendenti. Una simile regressione rischierebbe di compromettere anni di progresso e di lavoro condiviso. Un elemento positivo che poteva emergere nel contesto attuale è la possibilità di assicurare la continuità dei contratti, con una cadenza triennale a lungo auspicata da tutte le parti in causa. Ci sono risorse per i rinnovi contrattuali fino al 2030. Questo rappresenta un'opportunità storica per modernizzare e stabilizzare il sistema, garantendo maggiore prevedibilità e coerenza. La contrattazione triennale consente una programmazione più efficace e offre l'occasione di affrontare temi cruciali come gli adeguamenti retributivi, il lavoro agile, il welfare aziendale, l'age management e la formazione continua. Non sfruttare questa possibilità sarebbe un grave errore, rischiando di vanificare decenni di progressi e di lavoro costruttivo. È fondamentale, quindi, che tutte le parti coinvolte mostrino responsabilità e lungimiranza, per preservare e valorizzare il patrimonio di equilibrio e innovazione costruito in questi anni.

*L'autore è presidente dell'Aran*

© RIPRODUZIONE RISERVATA