

L'ANALISI

Francesco Verbaro

Le modalità del lavoro contano più delle risorse

Il mondo del lavoro, sia pubblico sia privato, si trova a dover affrontare a breve un appuntamento sempre più complesso qual è il rinnovo contrattuale. Un rinnovo che non è connesso solo a un problema di risorse, ma a esigenze di riordino del sistema e di disciplina di istituti che il legislatore ha voluto rinviare alla contrattazione. Il settore pubblico si trova oggi a dover affrontare il rinnovo contrattuale in un contesto di spending review, e soprattutto dopo il «decreto Brunetta» (Dlgs 150/2009) che ha radicalmente rivisto il rapporto tra legge e contratto. Non è solo un problema finanziario, o non lo dovrebbe essere. Servirebbe allora far emergere, come avviene nel privato, le esigenze del datore di lavoro di miglioramento dei servizi. Ma il modo in cui il settore pubblico ha gestito il contratto collettivo ha portato il legislatore, diversamente da quanto sta avvenendo nel privato, a ridurre l'autonomia delle parti, considerando il secondo livello di contrattazione un «sorvegliato speciale» e non lo strumento per coniugare retribuzione, efficienza e occupazione. Eppure il secondo livello potrebbe essere lo strumento giusto anche per la Pa, se non avesse dato le pessime prove da tutti conosciute, per accompagnare processi di razionalizzazione e riconoscere la maggiore produttività dei lavoratori. Il rinnovo deve fare i conti con la riduzione dei comparti, che genera non pochi dolori ad alcune sindacati sulla rappresentatività. Ma poi deve affrontare gli scogli rinviati da

anni. C'è il grande tema della retribuzione accessoria e della gestione dei fondi, oggetto più di denunce della Corte dei conti che di studi sul management. Gli istituti sulla performance del «decreto Brunetta» sono rimasti sulla carta, iniziando dalla discutibile norma sulle tre fasce per andare ai premi. A monte si pone il problema che di fatto la retribuzione accessoria non è mai stata subordinata a valutazione ma considerata, a partire dalla dirigenza, sostanzialmente fissa e continuativa. La prossima contrattazione potrebbe essere l'occasione per azzerare un'esperienza infelice, consolidando una parte della retribuzione accessoria e gestendo il resto in maniera veramente selettiva: come disse già il legislatore nel 1993, «secondo i poteri del privato datore di lavoro». Anche le forme di partecipazione sindacale potrebbero essere meno ambigue e più semplici. Infine, vi sono tutti i rinvii che la normativa sui contratti flessibili fa alla contrattazione collettiva. Difficile ormai recuperare l'occasione offerta dal Dlgs 276/2003 di armonizzare nel settore pubblico le norme di diritto del lavoro pensate per il privato, ma, in attesa della delega contenuta all'articolo 17 della riforma Madia, si potrebbero disciplinare le esigenze di flessibilità connesse ad esempio al lavoro a tempo determinato, superando le prassi note di rinnovi e durate illegittime. Proprio in mancanza di risorse adeguate, il prossimo rinnovo potrebbe essere l'occasione per non esaurire il dibattito in un problema di stanziamenti, ma per organizzare al meglio il lavoro. Non sarebbe solo un approccio aziendale, ma anche un segnale importante di fiducia nel settore pubblico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

