

MA SERVONO ANCHE PER LE ASSUNZIONI, DECISIVI I DECRETI ATTUATIVI

Contratto, altri 520 mln a bilancio E così aumenti di 50 euro al mese

DI MARCO NOBILIO

Più soldi per il rinnovo del contratto dei dipendenti pubblici. Nel disegno di legge di stabilità definitivo, rispetto alla bozza del 24 ottobre, sono stati stanziati 520 milioni di euro in più per la copertura finanziaria del 2017 e 780 milioni in più a partire dal 2018. I fondi a disposizione, dunque, passano dai 1400 milioni inizialmente previsti per il 2017 agli attuali 1920 e dai 1850 milioni previsti nella prima stesura per gli anni dal 2018 in poi agli attuali 2.630. Ancora troppo pochi per coprire i 180 euro mensili medi di perdita salariale accumulati dal 2009, data di stipula dell'ultimo contratto economico, dai lavoratori dei comparti del pubblico impiego, scuola in testa. Ma comunque sufficienti ad assicurare un aumento netto in busta paga compreso tra i 40 e i 50 euro. Sempre che i fondi non vengano utilizzati in massima parte per finanziare le nuove assunzioni.

L'articolo 52 del disegno di legge di stabilità, infatti, nell'individuare i fondi per il pubblico impiego, non distingue le risorse dirette a coprire i costi della contrattazione collettiva da quelli necessari a finanziare le assunzioni. La determinazione degli importi, infatti, è stata demandata a successivi provvedimenti del governo. La situazione, dunque, è ancora incerta: per sapere qualcosa di più preciso bisognerà attendere l'emanazione dei decreti di attuazione. Oltre tutto al tavolo negoziale siederà anche un invitato di pietra: il consiglio direttivo della Banca centrale europea. Che con la lettera inviata all'allora presidente del Consiglio, **Mario Monti**, aveva intimato al governo italiano di «valutare una riduzione significativa dei costi del pubblico impiego, ... se necessario, riducendo gli stipendi». Un comando già osservato dall'esecutivo tramite il blocco della contrattazione collettiva e il ritardo di un anno della progressione di carriera. Che però rischia di costituire un forte ostacolo nel percorso di adeguamento dei salari al costo della vita. A maggior ragione se si pensa che è ancora lontano l'obiettivo del rientro del deficit del bilancio dello stato e il clima a Bruxelles è sempre più teso.

Oltre tutto sulla riapertura del contratto pendono anche altre incognite. Prima fra tutte la determinazione degli spazi di manovra della contrattazione collettiva nella definizione delle regole sulla mobilità e le assenze tipiche (assenze per malattia, permessi e congedi). La legge 15 del 2009, infatti, ha precluso al tavolo negoziale la facoltà di derogare le

norme di legge facendo salve le deroghe introdotte fino al 2009. E successivamente sono state introdotte ulteriori disposizioni che sanzionano con la nullità le clausole difformi disponendone la sostituzione automatica con le norme di legge con cui contrastano.

Per esempio, se le parti dovessero confermare alcuni istituti quali i permessi per motivi personali oppure la preclusione della riduzione dello stipendio nel primo mese di astensione facoltativa, c'è il rischio reale che tali deroghe, oggi pacificamente applicate, non possano più trovare copertura legale. E ciò le renderebbe automaticamente nulle. Nel caso dei permessi per motivi personali e familiari, si ritornerebbe alla vecchia disciplina prevista dal decreto 278/2000, che prevede tale possibilità solo in caso di gravi motivi familiari. Mentre per l'astensione facoltativa, dovrebbe applicarsi la disciplina legale, che prevede la retribuzione al 30% e non al 100% come dispone l'attuale contratto. In buona sostanza, dunque, prima di aprire le trattative, sarebbe opportuno che parti procedessero ad un'attenta ricognizione delle leggi attualmente in vigore rispetto alla singole fattispecie contrattuali, verificando quali tra queste risultino derogate dal contratto e quali altre no.

E soprattutto sarebbe opportuno verificare se il governo sia orientato nel senso della conservazione dei diritti acquisiti oppure sia incline a ritenere che si debba procedere alla loro cancellazione, riscrivendo le regole in senso più restrittivo. Nel qual caso sarebbe opportuno attendere l'emanazione di un provvedimento legislativo che faccia salve le deroghe esistenti. Nel secondo caso, probabilmente, sarebbe più utile rifiutare di stipulare nuovi accordi, consentendo così ai lavoratori dei comparti del pubblico impiego, scuola compresa, di potere continuare a giovare dell'attuale disciplina contrattuale, che rimarrebbe applicabile in forza del principio dell'ultrattività dei contratti collettivi. Un'ulteriore ipotesi potrebbe essere quella di procedere con un nuovo contratto solo economico, lasciando intatta la parte normativa.

Si parlerà anche di questo nell'incontro tra i rappresentanti delle organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Snals e **Gilda-Unams** e il ministro Stefania Giannini fissato a viale Trastevere per il 2 novembre prossimo. All'ordine del giorno vi sono, peraltro, anche altre questioni scottanti, quali: la mobilità, gli organici e i criteri per la chiamata diretta.

© Riproduzione riservata