

CCNL del Pubblico Impiego e rilancio dei servizi pubblici

di Matteo Ariano [*]



Nei giorni scorsi è stata annunciata la firma dell'ipotesi di CCNL delle Funzioni Centrali, il comparto che raggruppa al suo interno Ministeri, Agenzie ed Enti Pubblici Non Economici.

Al suo interno ci sono indubbe novità positive: anzitutto, si tratta del primo rinnovo contrattuale sottoscritto durante il periodo di vigenza, probabilmente per la prima volta da quando venne introdotta la contrattualizzazione del pubblico impiego. Il CCNL, difatti, si riferisce al triennio 2025-2027 e scadrà, pertanto, il 31 dicembre 2027. Questo accade, peraltro, anche grazie alle nuove regole di programmazione finanziaria previste dall'UE, che avevano imposto al Governo italiano di accantonare con anticipo gli stanziamenti per i rinnovi contrattuali di sua competenza.

Proprio la sottoscrizione del contratto nel corso della vigenza, se da un lato costituisce elemento positivo, dall'altro ha reso necessaria l'introduzione – su richiesta di parte sindacale – di un'altra inedita norma contrattuale: si stabilisce che le parti si rivedano entro la scadenza del CCNL, per verificare il trend delle retribuzioni dei dipendenti pubblici in relazione all'andamento dell'inflazione. In sostanza, questa clausola non consente da sé lo stanziamento automatico di ulteriori poste economiche, qualora si dovesse certificare che gli aumenti retributivi sottoscritti si rivelino inferiori al successivo aumento dei prezzi dei beni ma, qualora ciò accada, permette alla parte sindacale di aprire ufficialmente un dialogo con l'ARAN e presentare

formalmente le proprie richieste di eventuali ulteriori accantonamenti.

Ulteriore novità di rilievo è la regolamentazione dell'Intelligenza Artificiale: si introducono regole volte a garantire che l'inserimento dell'IA avvenga nel rispetto di un principio essenziale, quello dell'essere umano al comando. Gli strumenti di IA, quindi, potranno essere di supporto alle decisioni umane, ma non potranno sostituirvisi, restando sempre ferma la responsabilità dell'essere umano per i provvedimenti assunti. Si dispone, poi, l'obbligo di informazione e formazione del personale sul punto e un più stretto rispetto delle procedure legate alle relazioni sindacali, per garantire a lavoratrici e lavoratori e alle loro rappresentanze sin-

**Vuoi scrivere un articolo
sul tema del diritto del lavoro e della legislazione sociale
da pubblicare su lavoro@confronto?**

**Richiedi le indicazioni redazionali all'indirizzo email
lavoro-confronto@fondazioneantonita.it
e successivamente inviaci il tuo contributo.**

dacali una partecipazione a questi processi di innovazione della macchina amministrativa, che potranno avere ricadute non solo sull'organizzazione del lavoro in generale, ma anche sul rapporto di lavoro dei singoli dipendenti.

Senza riportare qui l'analisi degli ulteriori punti del CCNL, possiamo evidenziare che si tratta di un contratto con punti di innovazione e rilancio della Pubblica Amministrazione.

Ciononostante, il pubblico impiego non sembra vivere un periodo idilliaco: la media di rinunce alla presa di servizio da parte dei vincitori di concorso continua a rimanere alta e questo accade per diversi fattori. Un primo elemento è la composizione della platea dei partecipanti ai concorsi pubblici, che non è più – come fino a non molto tempo fa – fatta principalmente da giovani neolaureati in cerca di un posto di lavoro fisso e sicuro, senza grosse pretese di carriera.

I candidati che provano ad entrare nella carriera pubblica possono essere, ad esempio, uomini o donne con famiglia, che provengono dal privato – magari dalla libera professione, anch'essa in profonda crisi – e che sono probabilmente attratti dalla minore volatilità del privato ma, avendo una famiglia e probabilmente un mutuo da sostenere, difficilmente potranno allontanarsi per sobbarcarsi anche il costo di un affitto.

Oppure si tratta di giovani che non accettano i tempi lunghi per la propria crescita professionale che frequentemente il pubblico impiego richiede.

Rispetto a queste situazioni è necessario dare delle risposte adeguate con una strate-

gia a più livelli: ad esempio, si può ipotizzare di utilizzare l'enorme patrimonio immobiliare pubblico, troppo spesso abbandonato e poi magari svenduto a soggetti privati per operazioni speculative di cui la collettività non ha alcun vantaggio. Quel patrimonio, se adeguatamente ammodernato, potrebbe essere messo a disposizione temporanea dei dipendenti pubblici neoassunti ed essere loro affittato a costi agevolati, così da garantire contemporaneamente la tutela dei beni pubblici e del lavoro pubblico e aiutare nell'opera di contenimento del mercato degli affitti, perché farebbe concorrenza "sana" a chi vuole speculare.

Occorre, inoltre, investire adeguatamente sulla crescita professionale dei dipendenti pubblici ma, per far questo, inutile girarci intorno: servono risorse economiche. Rispetto a questo, occorre aprire una seria discussione sulla contrattualizzazione dell'impiego pubblico che preveda anche la possibilità per la parte sindacale di sedersi al tavolo con la parte datoriale, prima dell'apertura delle trattative e prima anche degli stanziamenti per i rinnovi e discutere quanto potrebbe servire per il rilancio della Pubblica Amministrazione. Continuare a immaginare riforme "senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica" rischia di navigare in uno stagno in cui l'acqua si fa sempre meno e rende impossibile perfino restare a galla. ■

[*] Presidente della Fondazione Prof. Massimo D'Antona ETS.

