

L'impatto del dopo Mirafiori sulla contrattazione collettiva decentrata nel pubblico impiego

di Roberta Bruno, Paola Fuso e Giancarlo Neri

L'avvio della privatizzazione del pubblico impiego: il decreto legislativo n. 29 del 1993

Parlare di "impatto" della esperienza Mirafiori nel pubblico impiego dà per assodato il raggiungimento di un obiettivo perseguito da più di venti anni cioè la privatizzazione del pubblico impiego. Poiché nell'analisi che segue avremo modo di notare come da tale obiettivo il legislatore si sia avvicinato e poi allontanato per motivi contingenti, ancora una volta aderiamo alla corrente dottrina che più efficacemente parlò di "contrattualizzazione" del pubblico impiego. L'idea è che l'efficienza, l'efficacia, la produttività e l'economicità che caratterizzano il settore privato possono essere innestati nel settore pubblico. Per condurre quest'operazione si è costruito un modello di mercato virtuale imponendo le stesse regole proprie del lavoro privato. Naturalmente non mancarono le opinioni avverse, infatti, il Consiglio di Stato (Adunanza plenaria 31 agosto 1992, n. 146), interrogato sulla legittimità dell'operazione negò la possibilità di privatizzare/contrattualizzare la PA. L'imparzialità e il buon andamento sono direttrici così fondanti per il pubblico impiego da impedire di parificare la PA ad un privato e da richiedere la regolazione dei rapporti solo dal diritto amministrativo.

Tuttavia e nonostante il parere del Consiglio di Stato, la lenta operazione di allineamento dei due settori ebbe inizio. Per motivi di brevità e scegliendo di porre l'accento sulle normative più importanti possiamo dire che la prima tappa si rinviene nel d.lgs. n. 29/1993, identificata come "prima privatizzazione" che coinvolse, ad eccezione di determinate categorie, i pubblici dipendenti equiparandoli ai lavoratori privati facendo assumere alla PA il volto del datore di lavoro, staccandosi dall'idea di immedesimazione organica presente nel TU del 1957. Il decreto del 1993 riconosce quale fonti del diritto del lavoro pubblico le leggi sui rapporti di lavoro privato e i contratti collettivi. Infine e coerentemente con le premesse anzidette, riconosce la competenza del giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, a decidere di tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto legislativo n. 165 del 2001 e il progressivo allineamento tra lavoro pubblico e privato

La materia, a distanza di otto anni durante i quali ebbe luogo la seconda privatizzazione, venne definitivamente riorganizzata con il d.lgs. n. 165/2001 che lungi dall'essere un testo innovativo si limitò a riportare compilativamente le *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* nonché ad abrogare espressamente le norme incompatibili con l'ormai avviato processo di privatizzazione. Di particolare importanza per l'analisi richiesta sono l'art. 2, dedicato alle fonti del diritto del lavoro pubblico, in forza del quale i dipendenti pubblici sono assoggettati al «codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa» e l'art. 5 che attribuisce ai dirigenti «la capacità e i poteri del privato datore di lavoro». Dopo le fonti ed i soggetti, è utile guardare agli strumenti. Ci si riferisce all'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, che riconosce alle pubbliche amministrazioni, di avvalersi «delle forme contrattuali flessibili di

assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa [...]».

Poiché l'impiego pubblico è soggetto a vincoli prima di tutto costituzionali, vi è da dire che il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato, di formazione e lavoro e di somministrazione è ammesso solo per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali di professionalità specialistiche. La relativa disciplina è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale.

A quest'ultimo proposito, si evidenzia che le disposizioni fondamentali che regolano la contrattazione sia nazionale che decentrata nel lavoro pubblico sono a tutt'oggi contenute nel d.lgs. n. 165/2001.

In particolare, l'art. 2, comma 3, d.lgs. n. 165/2001 già nella formulazione originaria disponeva che i rapporti di impiego pubblico sono «regolati contrattualmente» e rimetteva la disciplina del trattamento economico ai contratti collettivi sancendo così il c.d. principio della contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico. Quindi, al sistema originario, in cui la regolamentazione del rapporto di lavoro era riservata alle determinazioni, unilaterali della PA, si è sostituito un assetto in cui la definizione del rapporto, con particolare riferimento ai profili economici, viene riservata alla contrattazione individuale e collettiva.

Secondo la formulazione originaria dell'art. 40, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, infatti, «la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali». Inoltre, due sono i livelli di contrattazione esplicitamente individuati: i contratti collettivi nazionali di comparto e i contratti integrativi a livello di singola amministrazione.

Per espressa disposizione di legge alla contrattazione è rimessa la disciplina «in coerenza con il settore privato» della struttura contrattuale della contrattazione nazionale ed integrativa e dei rapporti tra i diversi livelli nazionale ed integrativo e il «contratto collettivo integrativo si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali».

Per quanto concerne i soggetti della contrattazione, va evidenziato che, a differenza del sistema contrattuale proprio dei lavoratori privati, la legittimazione a negoziare collettivamente deriva dalla qualificazione del sindacato come maggiormente rappresentativo ai sensi dell'art. 43, d.lgs. n. 165/2001.

Nel settore privato, invece, in linea generale, la legittimazione contrattuale non deriva da alcuna specifica qualificazione giuridica.

Inoltre, il legislatore affida la formazione della volontà della PA e la rappresentanza negoziale all'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) ossia ad un organismo tecnico dotato di personalità giuridica.

Nell'ambito dei rapporti sindacali, va altresì rilevato che alla contrattazione sono collegati funzionalmente gli istituti della partecipazione e il sistema dell'informazione e della consultazione con le organizzazioni sindacali.

Lavoro pubblico e privato: limiti alla convergenza e aspetti di disomogeneità

Il progressivo allineamento del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con il lavoro privato realizzato con il succedersi delle riforme trasfuse nel d.lgs. n. 165/2001, tuttavia, non è mai giunto a vanificare le differenze sostanziali che rendono le tipologie del lavoro pubblico e privato disomogenee.

In particolare, tra gli elementi di specialità del lavoro pubblico rispetto al lavoro privato vi è l'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo che è funzionale al principio di imparzialità, nonché la finalità di contenimento e razionalizzazione della spesa per il settore pubblico imposta dall'art. 2, comma 1, n. 421/1992 e ribadita dall'art. 1, comma 1, lett. b, del d.lgs. n. 165/2001 che prescrive la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico contenendo la spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica. Come evidenziato dal Giudice delle leggi, dunque, «il processo di convergenza fra la posizione giuridica dei lavoratori privati e dei dipendenti dello Stato e degli enti pubblici non economici [...], risulta ancora parziale in quanto al tramonto del carattere

puramente unilaterale delle regole del rapporto non corrisponde un rilevante accostamento delle discipline prenegoziate ai modelli dominanti nell'impiego privato» (C.Cost. 5 maggio 1980). D'altronde, va anche considerato che, non avendo la privatizzazione del pubblico impiego interessato alcune categorie di personale al servizio delle pubbliche amministrazioni, la convergenza fra lavoro pubblico e lavoro privato ha prodotto una diversificazione interna all'area del lavoro con le pubbliche amministrazioni.

Invero, l'acquisita consapevolezza dei risultati fallimentari della riforma di cui al d.lgs. n. 29/1993 e della realtà contrattuale derivante dall'impianto originario del TU n. 165/2001 caratterizzata dal diffuso e costante superamento dei margini di controllo della spesa pubblica per il personale (imputati alla debolezza della parte datoriale e all'abuso di potere dei sindacati) ha portato negli ultimi anni ad una radicale modificazione dell'assetto normativo in materia.

Gli ultimi interventi riformatori, introducendo rilevanti modifiche al d.lgs. n. 165/2001, hanno infatti portato ad una sostanziale revisione del sistema delle fonti di disciplina dei rapporti di lavoro pubblico e del loro rapporto di forze attraverso la compressione dell'area di competenza della contrattazione a vantaggio della legge.

Le innovazioni della legge n. 133 del 2008 sulla contrattazione

In realtà la rivoluzione copernicana operata dal Ministro Brunetta è tutta presente già nei provvedimenti dell'estate del 2008 prima con la l. n. 133/2008, poi con la legge finanziaria per il 2009; infine, attraverso un intervento di più ampio respiro grazie all'introduzione della legge delega n. 15/2009 e del d.lgs. n. 150/2009. A ciò vanno aggiunti gli effetti prodotti dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e dalla successiva intesa del 30 aprile 2009 per l'applicazione del medesimo accordo ai comparti contrattuali del settore pubblico.

Nella fase in esame, il contratto, o meglio le procedure di contrattazione, diventano il banco di prova della privatizzazione del pubblico impiego o con espressione più consapevole della convergenza dei settori. Dunque il contratto viene finalmente visto in tutta la sua poliedricità: massima espressione della volontà di due parti di pari livello, massima fuga di fondi e di risorse. Per tale motivo, la l. n. 133/2008 prevede che anche gli accordi di secondo livello siano trasmessi alla Corte dei conti, alla Ragioneria generale dello Stato e al Dipartimento della funzione pubblica, per verificarne la coerenza con i vincoli finanziari, la consistenza dei fondi di amministrazione, l'adozione di adeguati criteri improntati alla premialità e al riconoscimento del merito. Inoltre, si rafforza il controllo diffuso dell'opinione pubblica: i testi dovranno essere pubblicati su internet, ponendo fine alla scarsa trasparenza che ha finora contraddistinto queste dinamiche negoziali. L'utilizzo delle risorse è infine subordinato alla definizione di nuovi criteri e modalità che aggancino la retribuzione accessoria all'impegno, alla responsabilità e alla produttività dei singoli. La norma dichiara dunque una duplice finalità. La prima è più squisitamente finanziaria: per questo profilo le disposizioni appaiono efficaci, pur scontando i prevedibili tentativi di aggiramento da parte delle amministrazioni (cfr. F. Carinci, *La privatizzazione del pubblico impiego alla prova del terzo Governo Berlusconi dalla l. n. 133/2008 alla l.d. n. 15/2009*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2009, n. 7).

La seconda riguarda lo stimolo alla produttività. A questo proposito non va sottaciuto che le risorse residue potrebbero essere destinate dalla contrattazione per finanziare le progressioni orizzontali (che pesano sui medesimi fondi), con ulteriore contrazione delle risorse destinate alla retribuzione premiante (F. Carinci., *op. cit.*)

Inoltre, per la prima volta è stata prevista in modo esplicito l'illiceità delle clausole dei contratti decentrati che superino i vincoli fissati dalla contrattazione di primo livello e la immediata sospensione dell'efficacia delle clausole illegittime, con obbligo a carico degli enti di recuperare le somme eventualmente erogate in applicazione delle stesse nell'ambito della successiva contrattazione di secondo livello (G. Astegiano, *Contrattazione collettiva decentrata e sistema dei controlli: prime riflessioni*, in *Azienditalia. Il Personale*, 2010, n. 5, 255).

L'accordo del 30 aprile 2009

In seguito, gli intenti riformatori vengono tradotti nell'intesa del 30 aprile 2009, sottoscritta dalle parti sociali (ad eccezione della Cgil) e destinata a meglio delineare l'attuazione dell'accordo quadro generale nel settore pubblico. Viene rimarcata l'idea che nella contrattazione decentrata, la parte variabile dipenda dai risultati conseguiti in attuazione di programmi concordati tra le parti, con l'obiettivo di aumentare la produttività, qualità, efficacia, innovazione, e/o efficienza organizzativa e altri elementi idonei a migliorare le prestazioni dell'amministrazione, in termini di soddisfazione dell'utente e risparmio di spesa dovuto a miglioramenti della gestione.

È evidente l'intento di stabilire regole valide per entrambi i settori, nella convinzione che il miglioramento debba essere premiato per incentivare l'impegno del lavoratore.

Ne discende che i contratti collettivi, tanto nazionali quanto decentrati, devono essere riformati così da tenere conto della performance delle amministrazioni, dei dirigenti e del personale in modo non diverso da quanto accade nelle società private. Vengono introdotti per legge i temi cari alle teorie aziendaliste, cioè la performance in tutte le sue varianti con l'obbligo per le amministrazioni di premiare le prestazioni individuali con la parte prevalente delle risorse stanziata per la contrattazione decentrata.

Non sono mancate critiche a tale nuovo modello di relazioni sindacali nel pubblico impiego. Se dobbiamo analizzare questo settore attraverso le sue riforme e secondo lo spirito che le ha animate (cioè la privatizzazione), non si può non notare che il decreto n. 150, seppur per esigenze di bilancio e risanamento della finanza pubblica, si è allontanato dall'ideale della convergenza.

E ciò è evidente nell'articolo dedicato alle fonti; se nel settore del privato datore di lavoro il contratto è lo strumento privilegiato per la regolazione del lavoro, nel pubblico impiego, dal 2009, è la legge a stabilire i confini entro cui la contrattazione può muoversi. Tali limiti sono ben delineati dagli artt. 1339 (inserzione automatica di clausole) e 1419 (nullità parziale) comma 2, c.c.

Pur eleggendo la produttività ad obiettivo il legislatore nega che il contratto integrativo possa, a prescindere dalla legge, rappresentare una leva di cambiamento. A scapito di questo strumento, diventato negli anni uno smodato centro di spesa, la fonte eteronoma assorbe ora margini di negoziazione, «con effetti depressivi sulla flessibilità organizzativa delle pubbliche amministrazioni», per il conseguimento dei quali proprio la contrattazione decentrata avrebbe potuto rivelarsi una risorsa essenziale (A. Alaimo, *La contrattazione collettiva nel settore pubblico tra vincoli, controlli e "blocchi": dalla "riforma Brunetta" alla "manovra finanziaria" 2010*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2010, n. 107, 13).

Ne discende un deciso allontanamento tra i due sistemi – pubblico e privato: se nel settore privato ridare fiato alla contrattazione aziendale recuperando ampi margini di flessibilità è considerato un valido strumento per migliorare la produttività, nel settore pubblico, il problema centrale sembra quello di "contenere" la contrattazione decentrata sovente ritenuta un centro di costo incontrollato. Per essere inquadrato meglio, il settore pubblico necessita di un doppio angolo di visuale: soggetti e strumenti. Per questi ultimi, l'analisi dei testi di legge ha dimostrato come la storia della privatizzazione abbia ricevuto negli ultimi una brusca quanto doverosa battuta d'arresto. Per i soggetti, al contrario, si coglie un percorso comune al privato che riguarda il maggiore spazio riservato al potere datoriale attraverso una "decontrattualizzazione" dello stesso.

Dalla riforma Brunetta, passando al decreto legge n. 78 del 2010 fino alla legge n. 183 del 2010

Passando all'analisi degli ultimi interventi nell'ottica del confronto tra i settori, vi è da dire che le nuove regole in materia di contrattazione accentuano le divergenze di disciplina fra i due settori, rendendo ora più che in passato la contrattazione collettiva pubblica "finalizzata" dalla fonte legale e "controllata", sotto il profilo contenutistico, procedurale e finanziario.

Il pubblico impiego viene rivisto sostanzialmente nell'ottica del contenimento della spesa pubblica e della razionalizzazione dei costi: la riforma Brunetta ottimizza la produttività del lavoro pubblico, attraverso la valutazione della performance individuale e collettiva e la premialità retributiva dei dipendenti. In altri termini, si vorrebbe realizzare quell'“istinto” di convergenza con il settore privato *ex art. 2 comma 1 lett. a della legge n. 15/2009* ovvero la «convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali» (V. Talamo, *Gli assetti della contrattazione integrativa dopo il D.lgs. n. 150 del 2009 e la finanziaria d'estate: ratio di una riforma*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 2010, n. 110). Sulla consapevolezza dell'ineliminabile diversità in cui opera il datore di lavoro pubblico rispetto a quello privato, l'ultimo intervento legislativo intende costituire una serie di presupposti normativi in grado di provocare condizioni le più possibili analoghe a quelle operanti nel mercato del lavoro privato. È palese però l'impossibilità di un'automatica ed acritica trasposizione di istituti e modelli normativi che sono stati pensati per il contesto privato: a partire dal patto del 1993 che, infatti, ora nella ridotta forma di accordo sul modello contrattuale, non viene applicato ma più correttamente adattato al pubblico impiego attraverso un'intesa *ad hoc* (V. Talamo, *La riforma del sistema di relazioni sindacali nel lavoro pubblico*, W.P. C.S.D.L.E., 2010, n. 96).

Nel progetto di privatizzazione si celava, peraltro, un obiettivo macroeconomico di moderazione salariale. L'assenza di un vero mercato del “servizio pubblico”, quindi, non agisce solo sul piano del reperimento delle risorse da redistribuire, ma anche sul piano del “controllo” della resa gestionale: è assente cioè anche un mercato quale termine finale e “termometro” del buon andamento dell'amministrazione.

Mentre nel settore privato e dei servizi le risorse per la contrattazione aziendale devono essere oggettivamente riscontrate all'esito di una produttività da verificarsi caso per caso e derivano da guadagni aggiuntivi per l'impresa, le stesse risorse nel settore pubblico sono effetto di scelte di politica economica e rischiano di essere “spartite” in quanto si risolvono nell'erogazione indifferenziata di una quota fissa ed integrativa del salario mensile che non tiene conto dei contenuti quali-quantitativi della prestazione.

Non risulta quindi casuale che si sia verificato nel settore pubblico un notevole slittamento retributivo, per cui le retribuzioni di fatto evidenziano una dinamica non solo superiore all'andamento del settore privato, ma finanche all'inflazione reale registrata a consuntivo.

Nel lavoro pubblico la contrattazione di secondo livello attinge a meccanismi di reperimento di risorse essenzialmente politici. La parte pubblica, infatti, dichiara anticipatamente le risorse che è disposta a distribuire: dunque in modo contrario a ciò che avviene nel settore privato, in cui le risorse da redistribuire a livello aziendale derivano in modo più o meno diretto dagli andamenti di mercato.

Né, tantomeno, nel settore pubblico hanno funzionato quegli “equivalenti funzionali” di mercato – *customer satisfaction*, valutazione delle performance, trasparenza degli atti relativi – costruiti, anche normativamente, in modo insufficiente

Il Governo ha quindi promosso nel 2009 un nuovo profondo intervento normativo, anticipato da alcune norme del d.l. n. 112/2008, convertito dalla l. 133/2008, e della legge finanziaria 2009 (l. n. 203/2008).

È però nella legge delega n. 15/2009 e nel successivo d.lgs. n. 150/2009 che si rinvergono i nuovi principi di riforma del lavoro pubblico (V. Talamo, *Pubblico e privato nella legge delega per la riforma del lavoro pubblico*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 2009, n. 90).

Ciò che particolarmente rileva è sia il controllo dell'utente finale del servizio pubblico sia il ruolo rivestito dal dirigente che, a sua volta, doveva e dovrebbe costituire un equivalente funzionale del datore di lavoro privato. Ma anche qui si è verificata una deviazione rispetto al modello di riferimento.

Il dirigente pubblico, a differenza di quello privato, non è esposto alla ricaduta dei propri comportamenti gestionali, non è in altri termini valutato “economicamente”: il futuro professionale

assai spesso dipende in via esclusiva dalla “fiducia” dell’organo politico. Dato il naturale interesse della politica ad ingerire nella gestione amministrativa, non può quindi stupire che proprio sul livello decentrato si riscontri un bassissimo grado di appropriazione del dirigente del tavolo negoziale ed in definitiva la sua “cattura” da parte del sindacato. E non a caso proprio sul livello decentrato si verificano le maggiori asimmetrie rispetto al settore privato: gli effetti di slittamento retributivo, le corresponsioni a pioggia dei fondi di amministrazioni, le prassi cogestionali e lo sviamento del sistema di partecipazione sindacale (V. Talamo, *op. cit.*).

Se il d.lgs. n. 150/2009 recepisce, da un lato, l’accordo del 30 aprile 2009 (essenzialmente la riduzione dei comparti di contrattazione collettiva nazionale; il dimezzamento dei comitati di settore; la durata dei contratti nazionali – che diventa unica, triennale, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa – e le procedure contrattuali) tramite cui si è esteso al pubblico settore la riforma del sistema di contrattazione collettiva varata con l’accordo del 22 gennaio 2009, per il settore privato, dall’altro ha sicuramente modificato il significato profondo della prima e della seconda “contrattualizzazione”; la contrattazione sindacale – sia nazionale, sia, e tanto più, decentrata – viene, in vario modo, “sfiduciata” e “ridimensionata”.

La legge delega n. 15/09 e il d.lgs. n. 150/09 finiscono – e in questo senso si può parlare di ispirazioni contraddittorie della riforma – per riportare sotto la legge e sotto i poteri dirigenziali ampia parte della regolazione del lavoro pubblico. Viene così, di fatto, sconfessato uno dei principali fondamenti teorici dell’edificio della privatizzazione/contrattualizzazione: l’idea che la contrattazione sindacale, anche nel settore pubblico, sia manifestazione della stessa autonomia privata collettiva che i lavoratori ed i datori di lavoro esercitano *ex art. 39, comma 1, Cost.*

La riforma Brunetta, infatti, contiene numerosi fattori di divergenza fra l’impianto della contrattazione pubblica e quella privata: in particolare si segnalano la «predeterminazione legale dei fini» dell’attività contrattuale nel pubblico settore nonché il controllo preventivo ed impeditivo esercitato dalla Corte dei conti; quest’ultima diventa in pratica una sorta di terzo attore capace di modificare una delle caratteristiche tipiche della contrattazione collettiva privata e cioè la bilateralità della negoziazione.

Il decreto legge n. 78 del 2010

Tuttavia l’intervento riformatore si “scontra” con la manovra finanziaria del 2010, che nella disposizione dedicata al «contenimento delle spese in materia di pubblico impiego» ha disposto al comma 2-*bis* dell’art. 9 del d.l. n. 78/2010 (convertito con la l. n. 122/2010) che l’ammontare complessivo del fondo per trattamenti accessori, a partire dall’anno 2011 e per i successivi due anni (fino al 31 dicembre 2013) rimane cristallizzato all’ammontare definito nell’anno 2010 e non è integrabile in alcun modo. È, anzi, soggetto a riduzione proporzionale in relazione alle cessazioni di personale in servizio (non compensate da nuove assunzioni) (comma 2-*bis*) ovvero nei comparti che nel biennio contrattuale 2008-09 hanno fruito di incrementi retributivi complessivamente superiori al 3,2%. (comma 4) (V. Talamo, *op. cit.*).

Benché l’art. 9, comma 17, del d.l. n. 78/10 letteralmente disponga il blocco della contrattazione la *ratio* della norma sembra, piuttosto, quello di bloccare la contrattazione per i soli profili economici. Ora con la l. 183/2010, nota anche come Collegato lavoro, almeno a livello processuale, sembra essere stata ricomposta la convergenza pubblico-privato: il dipendente pubblico, infatti, al pari del suo omologo privato, che intende promuovere una vertenza contro l’amministrazione potrà decidere di avvalersi, in via alternativa alle misure ordinarie, di strumenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie. Il riferimento normativo va all’art. 31 della l. n. 183/2010 che ha comportato la soppressione degli artt. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001: le disposizioni contenute negli artt. 410, 412, 412-*ter* e 412-*quater* si applicano alle controversie di cui all’art. 63 del d.lgs. n. 165/2001. Certo è che occorre ricordare come sia stato proprio il settore pubblico a fare da apripista in materia di arbitrato con l’accordo del 23 gennaio 2001 che al suo articolo 1 prevedeva esplicitamente l’introduzione di di procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di

decongestione e alleggerimento del carico giudiziario: esattamente proprio quegli obiettivi che costituiscono la *ratio* principale delle novità apportate dalla l. n. 183/2010.

La legge n. 183 del 2010

Da ultimo, è necessario evidenziare come la l. n. 183/2010, ancora una volta, intervenga sul pubblico impiego in un'ottica di contenimento della spesa pubblica e della razionalizzazione dei suoi costi, così come si è già avuto modo di evidenziare più sopra.

L'art. 16, infatti, stabilisce come le pubbliche amministrazioni possano, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, sottoporre a nuova valutazione i contratti a tempo parziale concessi prima del 25 giugno 2008 data di entrata in vigore del d.l. n. 112/2008 convertito in l. n. 133/2008: se da un lato questo si potrebbe leggere come violazione di diritti quesiti del lavoratore con tutte le potenziali conseguenze anche a livello costituzionale, dall'altro l'amministrazione pubblica – quasi al pari del settore privato – viene chiamata a tenere in considerazione la produttività e la sua efficienza più che le aspettative e le esigenze del singolo dipendente.

Il quadro di insieme mostra che la convergenza è forse nella esigenza di riorganizzare il lavoro a fronte di un mercato e di una situazione economica non semplici.

Nel privato l'ipotesi di mettere in campo una contrattazione aziendale in deroga rispetto alla contrattazione collettiva ha dimostrato l'urgente richiamo a svecchiare un sistema produttivo e a ripensare, *ex parte* datoriale, a politiche industriali più efficaci.

Stesso discorso per il pubblico impiego, lontano dal settore privato quanto a fini e strumenti che anche per la loro adozione necessitano di aggiustamenti, ma vicino per la necessità che il dirigente faccia il datore e che i pubblici impiegati orientano la loro azione alla produttività.

Roberta Bruno

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Giancarlo Neri

Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo

Paola Fuso

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia