

# La “nuova” fase delle relazioni sindacali in Italia alla luce dell’intesa del 4 febbraio 2011 tra Governo e sindacati

di Chiara Severino

È stata sottoscritta a Palazzo Chigi, il 4 febbraio 2011, tra Governo e sindacati, l’*Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego* (in *Boll. Adapt*, 7 febbraio 2010, n. 6). Il documento attua la precedente intesa, siglata il 30 aprile 2009, per l’applicazione dell’accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti del settore pubblico.

Questo accordo succede alla entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2009 (con cui è stato ridotto il ruolo contrattuale e partecipativo del sindacato) e all’intervento legislativo estivo del Governo con cui, al fine di raggiungere gli obiettivi di finanza pubblica concordati in sede europea, è stato imposto il blocco della contrattazione per il triennio 2010-2012 (art. 9, d.l. n. 78/2010 conv. in l. n. 122/2010) e quello degli stipendi agli importi del 2010.

L’intesa del 4 febbraio 2011 interviene a “sbloccare” il ruolo del sindacato e segna l’inizio di una “nuova” fase delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva nel pubblico impiego attraverso la fissazione di cinque punti fondamentali e strettamente legati fra di loro (e questo impegno costituisce il quinto punto del documento) che saranno contenuti e “tradotti” in un atto di indirizzo del Governo all’Aran, da definire entro quindici giorni dalla sottoscrizione dell’intesa, per la stipulazione di un accordo quadro regolativo del sistema delle relazioni sindacali previsto dal d.lgs. n. 165/2001.

Soffermandoci su alcuni punti dell’intesa:

1. Le parti confermano la necessità di perseguire l’obiettivo comune della crescita economica, produttiva e occupazionale attraverso il potenziamento e la valorizzazione della competenza professionale con il conseguente miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Nel disegno così sinteticamente esposto, la contrattazione collettiva rappresenta lo strumento attraverso il quale Governo e i sindacati si impegnano a raggiungere lo scopo.
2. Per valorizzare la professionalità dei dipendenti pubblici, aumentare il livello della prestazione e dare maggiore efficacia ed efficienza ai servizi pubblici l’intesa prevede che vengano mantenute stabili le retribuzioni complessive, inclusa la parte variabile, conseguite nel 2010 e che, quindi, non vengano diminuite per effetto di quanto stabilito dall’art. 19, d.lgs. n. 150/2009 (relativo alla definizione delle percentuali di personale da inserire nelle fasce di merito e alla distribuzione e quantificazione delle risorse attribuibili) ad eccezione delle risorse relative all’esercizio finanziario 2010 previste e ripartite secondo i criteri stabiliti dal Decreto interministeriale n. 3/2011.
3. Proprio per garantire la stabilizzazione delle retribuzioni, le parti hanno stabilito che le performance dei dipendenti saranno valutate non applicando il criterio percentuale del 25, 50, 25 relativo alle collocazioni dei dipendenti, dirigenti e non, nelle fasce di merito ai salari attuali bensì utilizzando solo il dividendo dell’efficienza, ovvero i risparmi aggiuntivi realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell’amministrazione.

Infine, l'accordo del 4 febbraio 2011, confermando quanto previsto dall'*Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico*, ha deferito il compito di monitorare ed analizzare i risultati prodotti dalle nuove esperienze ad apposite commissioni paritetiche costituite in sede nazionale. Questo documento segna l'inizio di una nuova fase della contrattazione collettiva e restituisce ai sindacati il loro ruolo "originario", legato alla tutela dei lavoratori e delle professionalità di cui il pubblico impiego gode, e potenzia la partecipazione e la gestione partecipata degli stessi nella crescita economica, produttiva ed occupazionale del Paese. «Si superano in questo modo le incertezze interpretative che volevano relegare i lavoratori e le rappresentanze ad un ruolo subalterno» (G. Faverin, *Pubblico impiego, nuovo assetto*, in *ItaliaOggi*, 8 febbraio 2011).

**Chiara Severino**

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