

Rischio danno nell'ente che non chiude il contratto decentrato entro dicembre

Personale

La mancata stipula porta ad assorbire nel bilancio le risorse di parte variabile

Possibile la soluzione ponte che ripartisce il fondo e rinvia la parte normativa

Arturo Bianco

La contrattazione integrativa è in ritardo nella maggioranza delle amministrazioni e, per concluderla entro l'anno, si sta spesso puntando su una soluzione "ponte": ripartizione del fondo e disciplina delle progressioni economiche, con l'aggiunta in alcuni enti dell'indennità di specifiche responsabilità e il rinvio al prossimo anno della stipula del contratto di parte

normativa. Questa soluzione non solleva dubbi di legittimità e, per molti versi, si può ritenere come obbligata.

Non è stato certo positivo il debutto della norma introdotta dal contratto del 16 novembre 2022 che impegna le Pa ad avviare di norma la contrattazione, quindi con la necessità di aver costituito il fondo, entro i primi quattro mesi dell'anno. La disposizione è stata sottovalutata giudicandola l'ennesimo "termine ordinatorio", commettendo un grave errore: a differenza del diritto amministrativo, in cui opera la distinzione tra i termini ordinatori e perentori, nel diritto del lavoro la violazione determina un inadempimento contrattuale. E questa eccezione potrebbe essere sollevata, se non dalle organizzazioni sindacali, da singoli dipendenti, nel caso in cui la tardiva costituzione del fondo e il tardivo avvio della contrattazione determinino la mancata stipula del contratto definitivo entro l'anno e, quindi, l'acquisizione in economia al bilancio dell'ente di tutte le risorse di parte va-

riabile non utilizzate. Il che integra gli estremi per un danno.

In alcuni enti si pensa di recuperare il ritardo dando una decorrenza retroattiva al contratto decentrato che si sottoscriverà entro la fine dell'anno. Ma è un errore e una illegittimità: i contratti, sia a livello nazionale sia di singoli enti, entrano in vigore il giorno dopo la sottoscrizione definitiva. Le deroghe devono essere espressamente previste e, per quelli decentrati, l'unica è l'entrata in vigore alla data del 1° gennaio delle progressioni economiche finanziate da un contratto sottoscritto entro l'anno.

Tra i tanti nodi della contrattazione locale va richiamata l'attenzione, oltre che sulla disciplina delle progressioni economiche, sull'incentivazione della performance, sulle specifiche responsabilità e sulla definizione di un'intesa a livello territoriale.

Nella disciplina della performance è necessario distinguere quella organizzativa e quella individuale, finanziando adeguatamente entrambe e

applicando la differenziazione nella definizione del compenso. Il contratto può inoltre riservare una quota della performance individuale al finanziamento dei "progetti", cioè di obiettivi aggiuntivi destinati a singoli dipendenti o a gruppi. Le risorse devono essere tratte dal fondo e la scelta dei progetti appartiene alle prerogative degli enti. Nella disciplina delle specifiche responsabilità si devono soprattutto individuare le ragioni che ne consentono la graduazione e assegnare a ognuna di esse un valore, anche operando una distinzione tra le aree e tenendo conto dell'unificazione in una unica tipologia di questo incentivo. Si deve infine ricordare, istituto che continua ad essere colpevolmente poco utilizzato, che il contratto nazionale consente che la contrattazione si svolga in ambiti territoriali e non a livello di singoli enti e che possa essere concretizzata anche solo su alcuni temi, per esempio a livello di istituti normativi.