

Pa, nel contratto le esigenze di lavoratori e cittadini

di Antonio Naddeo

Il contratto di lavoro è uno strumento essenziale per regolare i rapporti tra datore di lavoro e dipendenti, ma nel settore pubblico questo istituto assume caratteristiche uniche che riflettono il contesto e le finalità in cui opera.

La sua evoluzione e il suo ruolo sono centrali per comprendere le dinamiche del lavoro nella Pubblica amministrazione e il suo impatto sull'efficienza dei servizi erogati ai cittadini.

Con le riforme degli anni '90, il rapporto di lavoro pubblico è stato privatizzato, passando da una regolazione basata su atti amministrativi unilaterali a un regime contrattuale.

Questo cambiamento ha segnato una svolta storica: il dipendente pubblico è diventato titolare di un contratto regolato dal diritto del lavoro, in analogia al settore privato, ma con differenze sostanziali.

Il contratto collettivo nel pubblico impiego non è solo espressione di autonomia negoziale, ma anche uno strumento che deve garantire trasparenza, efficienza e rispetto dei principi costituzionali come l'imparzialità e il buon andamento della Pubblica amministrazione.

Questo è il cuore della sua peculiare funzionalizzazione agli interessi generali.

Nonostante la comune matrice privatistica, il contratto di lavoro pubblico presenta differenze significative rispetto a quello privato. In primo luogo, è vincolato ai principi costituzionali e agli obiettivi della collettività, non solo agli interessi delle parti negoziali.

La «funzionalizzazione agli interessi generali» significa che il contratto deve essere coerente con gli obiettivi di efficienza e trasparenza della Pubblica amministrazione, un aspetto inesistente nel privato.

Inoltre, il contratto pubblico è soggetto a «vincoli normativi e finanziari».

I tetti di spesa, il controllo della Corte dei Conti e la coerenza con le politiche economiche nazionali limitano l'autonomia negoziale delle parti. Questo non è un ostacolo, ma una garanzia per la collettività: è necessario evitare che decisioni contrattuali compromettano la sostenibilità economica del sistema pubblico o la qualità dei servizi. Si tratta di un principio fondamentale per garantire la sostenibilità economica e l'equità intergenerazionale.

Un'altra differenza cruciale riguarda la «centralità della legge».

Alcune materie, come il reclutamento tramite concorso pubblico e la disciplina delle progressioni di carriera sono riservate al legislatore, mentre nel privato rientrano pienamente nella sfera negoziale. Infine, il controllo esterno garantisce che i contratti pubblici rispettino i principi di equità e sostenibilità.

Il contratto collettivo è molto più di una regola tecnica: è lo strumento che bilancia le esigenze dei lavoratori pubblici con gli interessi generali, contribuendo a modernizzare la Pubblica amministrazione e a migliorare i servizi per i cittadini. Attraverso il contratto, si definiscono retribuzioni, progressioni di carriera, strumenti per la valorizzazione delle competenze e per la partecipazione sindacale.

Inoltre, il contratto è essenziale per affrontare le nuove sfide della modernità, come la digitalizzazione, il lavoro agile e la transizione ecologica. Serve a valorizzare il capitale umano della Pubblica amministrazione, rendendola più efficiente e competitiva, al fine di garantire servizi sempre migliori ai cittadini.