

«Contratto statali stop ai premi dove ci sono picchi di assenteismo»

ROMA Contratti a termine nel pubblico impiego uguali a quelli del mondo privato, con l'applicazione parziale del Jobs act: dai limiti di tempo al numero massimo di rinnovi, dai permessi alle malattie fino al part time. «Ma nulla a che vedere con il discusso superamento dell'articolo 18», che continuerà a rimanere in vita per i lavoratori statali. È uno degli argomenti sul tavolo per il rinnovo del contratto del pubblico impiego. Sergio Gasparrini, presidente dell'Aran, è l'uomo a cui spetta l'arduo compito di traghettare la Pubblica amministrazione verso il futuro rinnovo dopo sette anni di blocco, in quanto è l'agenzia ad affrontare a nome del Governo i negoziati con i sindacati. E nell'attesa che a settembre inizino le trattative vere e proprie, si studia la possibilità di introdurre nuove sanzioni per gli uffici con un alto tasso di assenteismo.

Il mondo del pubblico impiego attende ormai da anni il rinnovo del contratto.

«È infatti quanto mai indispensabile che si giunga presto ad punto di incontro tra Aran e sindacati. L'obiettivo è di fare un buon contratto in un tempo ragionevole».

Partiamo dalle richieste dei sindacati che vogliono innanzitutto legare le novità in arrivo al contratto così da intervenire meno per legge.

«È la stessa riforma Madia che, tra i vari interventi, torna ad assegnare la titolarità prevalente al contratto, in modo da dare sistematicità alle regole ed evitare incertezze».

Ma su cosa potrà intervenire?

«Le assenze dal servizio in caso di malattia o i permessi brevi, ad esempio. Entrambi ora sono regolati da una legge del 2013 e dai vecchi contratti, determinando non pochi dubbi applicativi».

Sulle assenze e i permessi si è detto che la stretta riguarderà anche chi ha gravi malattie e chi utilizza la legge 104. Non sembrano passi in avanti...

«In realtà vogliamo raggiungere il risultato opposto, cioè offrire a chi ha gravi problemi di salute un periodo più lungo per conservare il posto di lavoro. Lo scopo è consentirgli di curarsi, non viceversa. Così come l'applicazione della legge 104 non viene messa in discussione ma, per ragioni di buona organizzazione del lavoro, il contratto dovrà prevedere modalità più ordinate nella programmazione dei giorni di assenza».

Diverse novità sono previste anche per i contratti a termine. Qual è la proposta del Governo?

«La normativa sui tempi determinati dovrà essere resa coerente con le nuove regole del Jobs act con i dovuti aggiustamenti, ma è ragionevole ipotizzare che il ricorso al reclutamento a termine dovrà tendere a diminuire anche in considerazione della recente legge Madia sul pubblico impiego, che è intervenuta proprio sul precariato cronico».

Però finora si è sempre detto che l'articolo 18 resta per gli statali e che per loro non cambia nulla sul diritto al reintegro. Quindi qual è la novità?

«L'armonizzazione con il Jobs act potrebbe riguardare i limiti contrattuali, i rinnovi dei contratti a termine, le ferie, part time, permessi e non la licenziabilità, su cui è intervenuto il decreto sul pubblico impiego».

Parliamo invece dei cosiddetti furbetti. Il contratto dovrebbe prevedere un sistema di penalizzazioni per evitare l'assenteismo.

«Una soluzione, ma è solo un'ipotesi ancora da discutere con i sindacati, potrebbe riguardare il divieto di riconoscere incrementi sul salario di produttività per gli uffici in cui risultino evidenti anomalie».

Ma questo blocco degli incentivi quindi ricadrebbe anche su chi va regolarmente al lavoro?

«Potrebbe riguardare appunto l'intera amministrazione che presenta importanti picchi di assenza».

E come pensate invece di premiare i migliori?

«Anche in questo caso occorre stabilire un collegamento più stretto tra risultati ottenuti - non tanto e non solo dei singoli, quanto dell'intera Pubblica amministrazione - e risorse destinate ai premi ed alle indennità. Insomma, maggiore attenzione ai risultati della squadra che consentono di erogare servizi migliori».

A proposito di risorse. C'è da risolvere il problema legato al bonus degli 80 euro. Il paradosso è che l'aumento contrattuale da 85 euro potrebbe far venire meno il beneficio del bonus Irpef. Come pensate di fare?

«Considerando che un minor bonus fiscale per i dipendenti che supereranno il tetto dei 26 mila euro annui si traduce in una minor spesa per lo Stato, i risparmi potrebbero essere riutilizzati dalla contrattazione per soluzioni compensative a favore di chi è stato penalizzato, sia pure indirettamente. Anche questa è un'ipotesi sul tavolo. Dobbiamo attendere le decisioni del governo in vista della manovra d'autunno».

