

CRONACHE

ANNO XII N. 209 SPED. IN ABB. POSTALE 45% COMMA 20/B ART. 2 LEGGE N. 662/96 - Filiale di Salerno

LA NUOVA FRONTIERA SINDACALE

di **Pietro Di Gennaro** *



«La situazione politica ed economica del paese, come Stato nazionale e come parte di un sistema comunitario in Europa, impone analisi e proposte slegate dagli interessi corporativi di lobby e di centri di potere che fanno capo ad associazioni più o meno radicate nel tessuto sociale. Questa urgenza che giustifica scelte liberali di sana concorrenza e sano mercato dell'offerta, va discriminata verticalmente differenziando merci e servizi.

L'urgenza di mettere in moto l'economia deve comprendere e distinguere produzione di beni materiali e immateriali dalla produzione di benessere sociale. Se nel primo caso si può parlare di mercato, nel secondo ha senso solo ragionare su livelli di qualità che danno la misura della civiltà raggiunta da una comunità di cittadini. In questo contesto le aziende pubbliche, dalla giustizia alla scuola, dalla sanità all'università e agli enti locali, concorrono solo alla produzione di benessere sociale inteso come insieme dei servizi e del welfare erogato al cittadino. Il solo profitto di queste aziende deve essere la soddisfazione dei cittadini. Non c'è, o almeno non ci può essere, profitto economico. Il punto allora nella frontiera sindacale che va superata è la capacità di conciliare risorse economiche e qualità dei servizi prodotti. La nuova frontiera della lotta sindacale si sposta nella difesa del reddito salariale dei singoli per garantire quantità e qualità al reddito sociale di tutti. Lavoratori e cittadini sono le due facce di una stessa entità che va rappresentata, difesa e garantita. La concertazione nel macro sistema ha prodotto disastri ormai storicizzati e realisticamente poco rimediabili. L'esempio più inquietante è stato abbandonare la conquista della pensione come premio retribuito al lavoro che costruisce e muove tutta la società per condannare il futuro delle persone con pensioni contributive scarse e miseramente povere. Tre lustri fa (riforme e governi Amato-Dini) si è deciso, concertando, di dare un impulso forte al sistema bancario-assicurativo della previdenza e delle assicurazioni sulla vita che diventano piccole pensioni aggiuntive alla scadenza. Ma al peggio non c'è mai fine e oggi si preannuncia il ritocco del sistema previdenziale per le nuove generazioni che avvicinerà la pensione al 50% dell'ultima retribuzione. L'elenco dei disastri concertativi, aggiornato quotidianamente dal sindacalismo di base e da minoranze di opposizione sempre più forti anche in CGIL, parte dalla realizzazione concreta del potere sindacale con l'introduzione della concertazione economica in ogni micro sistema aziendale. La conquista del contratto collettivo nazionale e quella dello Statuto dei lavoratori, nel secolo scorso, hanno disegnato i confini invalicabili dei diritti e della dignità del lavoro e dei lavoratori. Allo stesso tempo hanno dato il via a nuovi interessi di controllo su masse elettorali sempre più coscienti ed organizzate. La crisi di rappresentatività e meglio, il divario crescente tra aspettative della base e gli arretramenti contrattuali, hanno da un lato prodotto una proliferazione di sigle e di rappresentanze sindacali di comparto e dall'altro hanno prodotto l'accanimento confederale a trovare forme di dominio e di stabilizzazione più capillare. Il mezzo per mantenere e rafforzare la lobby sindacale sul territorio e nelle aziende è stato ridare all'azienda il controllo totale sui lavoratori attraverso la contrattazione collettiva integrativa con cui ormai, concertando, si riesce ad aggirare e a non rispettare i contratti nazionali. L'autonomia economica e gestionale con l'autonomia dei contratti integrativi ha frammentato il lavoro pubblico in mille e mille aziende, dove, in ognuna, si riesce ad incidere sui salari dei singoli lavoratori e conseguentemente ad alimentare clientele e il potere/obbligo della tessera confederale. Gli accordi integrativi aziendali devono solo risultare congrui ai revisori dei conti. Non c'è necessità di lucro per le aziende pubbliche ma tutto quello che si risparmia sulle risorse umane può confluire in altre voci di bilancio e pertanto in altri modi di "governare" la cosa pubblica. Questo è il fulcro della riflessione. La concertazione aziendale finisce per raggiungere obiettivi diversi da quelli che sono definiti e auspicati nei contratti nazionali. Alimentare privilegi individuali e di corporazione sindacale e consentire risparmi sui salari, significa degradare la soddisfazione dei lavoratori che vengono messi l'uno contro l'altro come cani affamati intorno ad un osso sempre meno appetibile. Umiliare l'aspettativa salariale e contrattarsi le riqualificazioni professionali, di conseguenza, finisce per contribuire allo scadimento della qualità generale del lavoro prodotto. Bilanci, leggi finanziarie e contrattuali, hanno bisogno di conoscenze e specializzazioni estreme e particolari che vanno replicate e garantite su ogni tavolo di contrattazione. Nei fatti la contrattazione aziendale bypassa aspetti e dati necessari per mancanza di trasparenza, per mancanza di tempo, per mancanza di interesse e capacità reale dei suoi protagonisti, specie di quelli (RSU) che finiscono per rappresentare i lavoratori in modo improvvisato, casuale o di maggioranza acritica asservita alla segreteria territoriale o di comparto.

Nei fatti, l'aspetto semplicemente economico, ma rilevante nelle buste paga dei lavoratori, finisce per diventare un'arma potente che se nelle intenzioni (contratto nazionale) deve porsi obiettivi di funzionalità e produttività, nei fatti appunto, diventa l'ostacolo maggiore ad una concreta realizzazione e soddisfazione dei diritti dei cittadini prima e dei lavoratori poi. (1-continua)

* **Responsabile Rdb-Cub Università di Salerno**