

LA NUOVA FRONTIERA SINDACALE

azione sindacale nelle aziende pubbliche

diritti dei lavoratori e diritti dei cittadini

limiti e contraddizioni della concertazione

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 limitare 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, 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 sostanzioso. 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. Così, una **quantità enorme di ore/uomo**, vengono sprecate in contrattazioni lunghe, magari animate ma sempre lontane anni luce dalle reali esigenze di "efficienza" ed "efficacia". La divisione del salario accessorio diventa la "mission" impropria di relazioni sindacali

che restano ingabbiate in pochi privilegi locali a scapito di ogni organizzazione funzionale delle attività lavorative dei dipendenti e dei dirigenti.

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.

Una risorsa e non un costo. Il pubblico impiego, produttore di benessere sociale, prima che consumatore che trasforma il suo salario in acquisti di pezzi di PIL e di vita civile, è sicuramente una voce nel bilancio dello Stato ma non può localmente diventare merce di scambio tra esigenze economiche delle amministrazioni ed esigenze di potere sindacale a discapito di quella che è il prioritario dovere di ogni azienda pubblica: servire la collettività. I Revisori dei conti e i Nuclei di valutazione, poi, sono gli altri pezzi istituzionali di controllo (mai veramente indipendenti perché nominati dal conduttore politico) che dovrebbero cominciare ad interagire direttamente anche con le rappresentanze sindacali (del cittadino/lavoratore) in un'ottica di generale e efficace difesa del benessere sociale. Ma questo è un altro discorso.

Riprendendo la riflessione sui livelli contrattuali, non a caso nell'agenda programmatica della politica sindacale delle organizzazioni confederali c'è l'appesantimento della contrattazione integrativa che passando dalla dimensione nazionale a quella regionale dovrà prevedere addirittura un terzo livello. Probabilmente è questo il prezzo (insieme all'investimento finanziario del loro TFR/TFS) che i lavoratori italiani, pubblici e privati, dovranno pagare all'altare del nuovo patto per l'Italia che CGIL, CISL e UIL stanno concertando con l'ultimo governo di centro sinistra.

Le amministrazioni pubbliche, sempre e comunque politiche prima che tecniche, come possono continuare a contrattare localmente risorse economiche con quelle che sono universalmente riconosciute cinghie di trasmissione di partiti e leader politici ?

Non c'è proporzione di rappresentanza e non c'è spazio alle reali esigenze di "funzionalità e produttività" del lavoro. Non c'è diritto o accordo che possa giustificare le disparità di trattamento, a volte assurdamente personali, che da quello economico a quello della riqualificazione professionale, investe i lavoratori con stesse funzioni, stesso contratto nazionale ma con collocazione geografica diversa.

L'aziendalizzazione, specie quella della Sanità, ha miseramente fallito ogni obiettivo politico ed economico. Fatto salvo qualche pregevole eccezione, le

aziende autonome con tanto di CdA e di cariche politiche spesso senza requisiti di professionalità e capacità specifica, continuano ad alimentare disfunzioni e buchi economici enormi oltre ogni soglia di ragionevolezza ed sostenibilità sociale.

Sicuramente una via da seguire è quella di azzerare la mercificazione del potere sindacale con i contratti integrativi e alleggerirli di tutti quegli aspetti economici, dalla definizione delle indennità di responsabilità e quella del lavoro disagiato, per concentrare l'attività sindacale nell'azienda al rispetto degli indirizzi nazionali di organizzazione, produttività, formazione e sicurezza. Aspetti gravosi e impegnativi ma troppo spesso, se non sempre, assolutamente marginali e non affrontati nelle relazioni e contrattazioni sindacali di ogni azienda. Non si tratta quindi di svuotare l'azione sindacale ma, anzi, di amplificarne e attuarne una funzione capillare di collaborazione, traghettando il pubblico impiego verso la realizzazione concreta della soddisfazione del cittadino.

Il contenzioso crescente e preoccupante tra lavoratori e pubblica amministrazione dimostra come la babilonia contrattuale freni in modo subdolo e costoso (vedi consulenze legali) la macchina pubblica. La modernizzazione e la semplificazione burocratica, come l'efficienza e la qualità dei servizi erogati, non può prescindere da una riforma sostanziale della contrattazione integrativa. Il rischio sostanziale è quello di continuare a incolpare (spesso a ragione) piloti ben pagati che affondano il piede sull'acceleratore e non si rendono conto che sono alla guida di auto con le ruote bloccate. Il motore può essere potente, le cinghie di trasmissione possono determinare i sensi di marcia, ma se i lavoratori, se le ruote non girano la macchina non va da nessuna parte.

Quindi il limite dimostrato dalla **concertazione** è quello di aver imposto il suo modello nella periferia dove l'unico motivo di esistere non può essere la diversificazione salariale integrativa ma bensì l'armonizzazione delle risorse umane nell'applicazione di processi organizzativi e formativi che rendano il lavoro pubblico funzionale alla crescita del paese e del benessere sociale.

Il controllo delle masse lavoratrici non è più spendibile senza la misura e la responsabilità del lavoro prodotto. La nuova frontiera del sindacato sarà tanto più ambiziosa quanto più sarà capace di condividere e raccogliere partecipazione in un processo di ridemocratizzazione della rappresentanza che abbandoni velleità di diritto storico di contrattazione, anche e soprattutto dove le tessere cominciano a scarseggiare o dove ci sono maggioranze schiaccianti per l'una o l'altra sigla confederale.

Capito e rimediato a questo, la frontiera sindacale dovrà responsabilmente essere spostata in avanti verso orizzonti realistici di funzionalità e qualità. Il lavoro e i suoi prodotti dovranno essere controllati e misurati dalla pubblica collettività verso cui ogni dipendente del pubblico impiego deve pagare il conto del suo impegno in

quanto cittadino tra cittadini prima che dipendente dello Stato e quindi: **in quanto percettore di reddito sociale prima che di reddito salariale.**

Pietro Di Gennaro

RSU e coordinatore RdB/CUB Pubblico Impiego - Università di Salerno