

Dopo la pausa estiva la Cisl Fp riprenderà l'azione di pressing su governo ed enti locali

Nuova linfa ai contratti integrativi

Faverin: le professionalità interne sono troppo trascurate

DI GIOVANNI FAVERIN*

Succede spesso che quando si tenta di dare qualcuno per spacciato si finisce per ritrovarlo più forte e vivo che mai. Così dopo l'entrata in vigore del dlgs 150 in molti hanno iniziato a cantare il requiem del sindacato nel pubblico impiego, immaginandolo relegato in un cantuccio o al più destinato ad un ruolo subalterno. Ma con una evidente distorsione della realtà.

Come avviene ormai da anni, con tutti i governi e le maggioranze anche locali, la politica ha riversato su sindacato e lavoratori pubblici colpe e responsabilità proprie, che hanno in questo stesso atteggiamento di tracotanza la loro origine perversa. E che sono la vera causa di una insoddisfazione crescente da parte dei cittadini, stretti fra una spesa pubblica sempre più alta e finanziata da un fisco sempre meno equo, e apparati pubblici in cui gli sprechi e le inefficienze alimentati dalla politica del consenso drenano le risorse destinate alla qualità

dei servizi e all'innovazione.

In questa situazione da molte parti la logica è stata rovesciata nel suo contrario, mentre si è tentato di mettere la sordina a principi cardine di relazioni sindacali forti e partecipative come quelle stabilite ad aprile 2009. È lo stesso errore di prospettiva che ha generato il congelamento per legge dei ccnl pubblici e che avrebbe portato a conseguenze ben più pesanti se la parte più responsabile e libera del sindacato non avesse dimostrato quale capacità di rappresentanza continua a detenere.

A prescindere dalle analisi interessate di molte sirene mediatiche, è stata proprio la leva della contrattazione, segnata da quella integrativa e decentrata, a disegnare fin qui il cambiamento virtuoso in molti enti e aziende pubbliche del Paese. La concertazione allo stesso tempo ha accompagnato le esperienze migliori così come è stato grazie alle buone pratiche di partecipazione che il coinvolgimento dei lavoratori pubblici ha acquisito

sovente un valore proattivo. In termini semplici, ad un esame onesto, laddove il sindacato ha saputo spingere sul pedale dell'innovazione e ha svolto bene la propria funzione, il riequilibrio dei ruoli rispetto alla politica e il

contrasto agli sperperi e alle disorganizzazioni ha consentito una gestione pubblica di gran lunga più soddisfacente per i contribuenti e gli utenti dei servizi. Soprattutto attraverso il riconoscimento delle professionalità e del buon lavoro pubblico.

La verità è infatti che sono vent'anni ormai che i governi e le giunte di ogni colore trascurano il tema della valorizzazione delle professioni interne alle pubbliche amministrazioni.

La ricerca di soluzioni facili e di mani libere ha favorito il ricorso a esternalizzazioni e appalti invece che dare valore alle risorse umane in servizio e reclutare nuove com-

petenze necessarie.

Gli scenari di oggi impongono di invertire la rotta: occorre fare delle professioni il fulcro di una vera e propria rivoluzione nella p.a., che dia finalmente il giusto peso - anche economico - alla formazione, alle competenze e all'esperienza di ciascuno, e nel contempo le utilizzi al meglio per aumentare la qualità e l'efficienza del servizio.

Per questo la Cisl Fp riprenderà con forza, subito dopo la pausa estiva, la sua azione di pressing su governo ed enti locali. Per un nuovo accordo quadro sulle relazioni sindacali, che faccia chiarezza in questa fase transitoria e tormentata, per la ripresa della contrattazione integrativa, che dai risparmi di gestione faccia uscire le risorse per pagare meglio i lavoratori, e per un maggior controllo sociale sulla spesa pubblica: mai come in una stagione così complicata gli interessi dei cittadini e delle comunità hanno coinciso con quelli dei dipendenti e professionisti pubblici.

* segretario generale Cisl Fp



Giovanni Faverin

Un contratto nazionale quadro che riveda i rapporti tra le parti

Troppo spesso, parlando di lavoro pubblico, si assiste a un dibattito miope e contraddittorio, la cui vittima predestinata sembra essere il ruolo di rappresentanza dei lavoratori nelle sue forme storiche della partecipazione e della contrattazione. Si tratta di un dibattito che accalora soprattutto chi, scoprendosi commentatore riformista, dimentica o vuol far dimenticare le proprie responsabilità pregresse nel ruolo di dirigente o politico, e pretende di inventarsi una purezza di competenza che ovviamente sfugge ai più. Ebbene, il dibattito è miope, se non cieco, perché non riesce a vedere oltre il proprio naso. Cioè non vede che le soluzioni adottate tanto nel settore privato quanto a livello internazionale per superare la crisi e favorire la crescita si basano tutte sul rilancio dei sistemi di dialogo sociale e relazioni sindacali. E che tutte pongono una particolare enfasi proprio sugli strumenti della partecipazione e della responsabilizzazione comune. Ma il dibattito è anche contraddittorio, perché nel riassorbire nel solo ruolo della legge e della pretesa autosufficienza dirigenziale tutta la decisione organizzativa delle pubbliche amministrazioni, contraddice quei valori di pluralismo delle fonti, di sussidiarietà, di trasparenza che non solo sono alla base dell'ordinamento costituzionale, ma sono costantemente richiamati in tutte le politiche di innovazione istituzionale e amministrativa del paese (dal federalismo all'organizzazione dei servizi). Nell'intesa del 30 aprile 2009 sul nuovo assetto contrattuale, è ribadito l'impegno a continuare sulla strada della partecipazione e della contrattazione collettiva, in uno spirito di responsabilizzazione condivisa. Un impegno che deve essere reso immediatamente esigibile e che nessuna miope contraddittorietà può offuscare. Qualche settimana fa, un commentatore insistendo sulla pretesa emarginazione del ruolo sindacale nel lavoro pubblico, parlò di «contratto senza sindacato». Una formula paradossale, sbagliata sotto ogni punto di vista, giacché in quel contesto una decisione assunta senza il sindacato non può in alcun modo definirsi contratto. Tuttavia da quella formula emerge non solo l'impostazione che una certa vulgata vuol far passare, ma anche il clima in cui si svolge la discussione. Tanto è vero che per avvalorare la tesi si ricorre ad interpretazioni del testo legislativo tanto riduttive da rasentare l'illogicità e l'irragionevolezza. In questa situazione normativa è impossibile e pretestuoso presumere una inattaccabile certezza interpretativa, peraltro negata anche da recenti vicende giurisprudenziali. Meglio allora fare come dice la Cisl Fp: gli attuali contratti nazionali non sono stati abrogati. C'è un'esigenza di riequilibrio delle forme di relazioni sindacali? Si faccia allora rapidamente, con senso di responsabilità, un contratto nazionale quadro che riveda i rapporti tra le parti nelle amministrazioni e si restituisca così serenità all'organizzazione e alla rappresentanza.

Carmine Russo
docente di diritto del lavoro
all'Università Magna Graecia di Catanzaro

Manovra, l'impegno della Cisl per evitare i tagli agli stipendi

Anche in Italia la manovra finanziaria avrebbe potuto ricalcare le ricette di austerità approntate da vari paesi europei: tagli netti in busta paga ai dipendenti pubblici, come in Irlanda e in Spagna, riduzione delle tredicesime come in Germania, migliaia di posti pubblici cancellati entro il 2013 come in Francia, Spagna e Gran Bretagna, o ancora decurtazione dei fondi per la produttività delle Pa, come già si tentò di fare da noi nel 2008. Grazie all'azione della Cisl, invece, buona parte dei tagli è stata dirottata sulla spesa improduttiva - consulenze, sponsorizzazioni, incarichi e poltrone, costi della politica - e sugli emolumenti di quelle categorie non contrattualizzate del pubblico impiego alle quali finora nessuno aveva mai chiesto sacrifici, come magistrati e alti dirigenti. Ciò non toglie che il blocco dei contratti nazionali deciso con il decreto 78/2010 sia una scelta sbagliata, così come la minaccia di sterilizzare i contratti decentrati. Esiste una necessità oggettiva di riportare la spesa pubblica sotto controllo, dettata non solo dall'Europa, ma da considerazioni sulla sostenibilità a lungo termine della macchina pubblica; ma deve passare attraverso una riorganizzazione strutturale, che distingua lo spreco vero e proprio (sperperi, ruberie, spese per consenso e clientele) da quello che invece è investimento produttivo (risorse umane e professionalità in primis). La Cisl ha presentato al governo e alle amministrazioni locali una posizione univoca, chiedendo rigore nei conti pubblici e nell'utilizzo delle risorse, buona amministrazione nel predisporre i bilanci di enti e aziende, un freno efficace all'evasione e all'elusione fiscale; ma soprattutto, di mettere in sicurezza le finanze pubbliche partendo dagli sprechi e dalle inefficienze. Abbiamo chiesto più responsabilità anche agli amministratori di regioni, province e comuni, perché la spesa pubblica va riqualificata anche a livello locale. La scarsa capacità gestionale dimostrata in questi anni ha impedito che venissero progressivamente accantonate le risorse per rinnovare i contratti, e ha promosso invece un utilizzo dei budget spesso distorto rispetto ai bisogni dei cittadini; ora bisogna costruire un ciclo virtuoso che consenta di «fare di più con meno», tanto più nella prospettiva del federalismo avviato dalla legge 42/2009 e dai provvedimenti che sono seguiti (federalismo demaniale) o che sono in discussione (fabbisogni standard, federalismo municipale e fiscale). Dopo la pausa estiva, saremo ancora impegnati per costringere governo e amministratori a riprendere la contrattazione integrativa, che è la vera leva del cambiamento, della partecipazione e della difesa delle retribuzioni. Ancora una volta, come è successo dopo il dl 112 del 2008, è possibile recuperare le risorse per i giusti aumenti di salario che la manovra economica ha bloccato, riportando alla contrattazione le risorse sottratte agli sprechi e alle disorganizzazioni. Il 30 aprile del 2009 abbiamo sottoscritto un accordo sui nuovi assetti contrattuali che rendesse più efficace e più puntuale questo meccanismo, rafforzando il coinvolgimento dei lavoratori e del sindacato nel promuovere amministrazioni più moderne e veloci. Di quell'accordo ora pretendiamo l'applicazione da parte di ogni ente e azienda. Il processo di modernizzazione della p.a. è legato all'applicazione di strumenti contrattuali nuovi, i cui capisaldi irrinunciabili sono la partecipazione e il decentramento decisionale.