

PER UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE

ISMA – MERCOLEDI 27 MAGGIO 2015 ORE 15

Intervento del Segretario Generale, Francesco Prudeniano

E' evidente che, se una categoria subisce lo slittamento dei rinnovi contrattuali per sei anni di seguito e non fa alcun cenno di protesta concreta, è una categoria debole.

Debole non solo perché i media e la politica la attaccano continuamente, debole perché i lavoratori che ne fanno parte sono sfiduciati e rassegnati e cercano di risolvere i problemi con le conoscenze personali, il doppio lavoro, i prestiti dai parenti, evitando di esporsi con una protesta concreta nei confronti dell'Amministrazione o del Governo, quanto piuttosto attribuire questo malessere alle Organizzazioni Sindacali come se fossero istituzioni estranee agli stessi lavoratori pubblici, quando invece ne dovrebbero essere la espressione.

Questo anche perché sappiamo di essere, in massima parte, poco professionalizzati per scelte fatte dalle politiche del personale di quasi tutte le Amministrazioni, e siamo cascati nel tranello della politica dei passaggi facili, senza alcuna selezione o merito, basati solo su titoli e anzianità.

E' piaciuto a quasi tutti, in sintesi, la politica dell'"uovo oggi", senza pensare che se si mangiano tutte le uova, non nascono più galline e si muore di fame!

Partiamo da questa situazione degenerate per affermare che è possibile cambiare il verso di questa irresponsabilità circolare, che coinvolge tutti, dall'alta dirigenza al personale contrattualizzato dei livelli, anche attraverso l'introduzione di nuove regole contrattuali che rendano più efficace, sinergica e partecipativa la presenza del personale e dei suoi organi di rappresentanza.

Introduzione del Contratto Cornice

Per prima cosa proponiamo una rivoluzione copernicana delle procedure di contrattazione.

Proponiamo un contratto cornice che sia da riferimento con alcuni punti inderogabili e il resto che si possa modificare con contrattazione integrativa di Ente o Amministrazione.

Di conseguenza si dovrà misurare la rappresentatività mediata mese per mese, in forma automatica anno per anno, rendendo questo sistema, che attualmente assomiglia più a una complicata liturgia che a una fase contrattuale, più veloce e al passo con i tempi.

Questo comporterebbe ridare protagonismo alla contrattazione integrativa di posto di lavoro, arrivando a misurare, con una certa facilità, i costi e benefici e riportando il risultato ottenuto annualmente, nel bene e nel male, nella responsabilità delle parti (dirigenza e rappresentanza dei lavoratori), con conseguenze, positive o negative, sul budget assegnato e **sul premio di risultato dei dirigenti che così andrebbero di pari passo.**

L'idea del grande CCNL che prevede tutele inderogabili per tutti, anche nei casi in cui si vorrebbero derogare, è uno spauracchio che impedisce ai lavoratori di prendere coscienza delle reali possibilità di adattamento delle regole contrattuali **alla specifica realtà lavorativa attraverso la volontà delle parti all'interno delle rappresentanze locali.**

La cosa non è del tutto inventata, infatti già le Confederazioni sindacali hanno stipulato diversi accordi nel privato, l'ultimo a maggio del 2013, che hanno definito i criteri di rappresentatività per la contrattazione aziendale e avevano introdotto e regolato la derogabilità del contratto nazionale ad opera di quello decentrato.

Dovremo dunque puntare sempre meno sulla contrattazione nazionale e sempre più su contratti sottoscritti sui posti di lavoro.

Che cosa dovrebbe essere possibile fare in un Ufficio sede di contrattazione che oggi non è possibile?

Negoziare al livello di posto di lavoro, con una controparte sindacale dotata di rappresentatività, non soltanto un **sistema di inquadramento professionale, un'estensione e/o una distribuzione dell'orario diverse** pur entro i limiti fissati dalla legge, e così via, ma anche una **diversa retribuzione, per quanto riguarda la parte variabile, basandosi sul sistema di budget annuali assegnati al centro di costo-Ufficio.**

In Svizzera o in Germania si pagano retribuzioni superiori a quelle italiane e lì in contratto aziendale può sovraneamente determinare il trattamento dei lavoratori, a 360 gradi. Quello che serve, per aumentare le retribuzioni, non è da una parte una tabella di distribuzione a pioggia del fondo di sede (comunque lo si voglia chiamare) con variabili fittizie e dall'altra l'autocertificazione del raggiungimento di risultato da parte del singolo dirigente per vedersi assegnato il premio di risultato. Servono stimoli e motivazioni nuove che rendano protagonisti e partecipi, oltre che responsabili, tutti gli attori del processo amministrativo e di servizi all'utenza.

Introduzione dello sciopero virtuale

Un'altra possibile soluzione per l'efficace risoluzione dei conflitti è data dallo sciopero virtuale. L'idea nasce principalmente dall'esigenza da un lato, di garantire a tutti i lavoratori il diritto di esercitare il diritto di sciopero, e dall'altro, dall'esigenza di ricondurre il conflitto sociale in quelli che sono i suoi confini naturali, ovvero quelli dell'Amministrazione, senza far ricadere le conseguenze negative delle astensioni collettive dei lavoratori sugli utenti.

Ad una prima lettura sembra un'arma spuntata ma dobbiamo entrare nella metodica attuativa per capire come possa essere molto più efficace dello sciopero tradizionale.

Lo sciopero virtuale si basa su di un accordo preventivo tra sindacati e datore di lavoro per garantire la continuità del servizio durante gli scioperi, rinunciando i lavoratori ai loro stipendi e impegnandosi l'ente datoriale a pagare il doppio o il triplo degli stipendi stessi versandolo ad un fondo cogestito. Il principio è che se non si arriva ad un accordo la responsabilità è duplice: dei lavoratori e del datore di lavoro.

Una parte consistente del **fondo cogestito**, finanziato in questo modo, deve essere posto a disposizione di ciascuna delle parti contendenti per la realizzazione delle rispettive campagne di informazione dell'opinione pubblica circa i motivi del contendere. Possono essere realizzati spot televisivi, utilizzate pagine intere di quotidiani, distribuiti messaggi ai viaggiatori, per conquistare l'appoggio della cittadinanza.

Pensiamo che questi due elementi siano un buon punto di partenza per aumentare la qualità del lavoro e dei servizi all'utenza, attraverso la interconnessione delle responsabilità tra le parti, invece della sua attuale separazione, che rende anonima quasi tutta l'attività lavorativa all'interno delle PP.AA.

*Segretario Generale
Francesco Prudeniano*