

EDITORIALE

UN ATTACCO SENZA PRECEDENTI AL CONTRATTO, AI DIRITTI AL SINDACATO

Gianna Fracassi

Se dovessimo descrivere l'attuale situazione, dovremmo senza dubbio rappresentarla come una fase in cui si porta un attacco senza precedenti al contratto e quindi ai diritti dei lavoratori e alle loro rappresentanze. Il combinato disposto di alcuni provvedimenti legislativi e soprattutto l'accordo separato sul modello contrattuale, sottoscritto da Cisl e Uil il 22 gennaio scorso, disegnano, in maniera netta, una compressione degli spazi contrattuali, sia dal punto di vista della tutela del potere di acquisto sia dal punto di vista normativo.

Si tratta, nella storia sindacale italiana, di una fase inedita in quanto, per la prima volta, si marca un ritorno all'indietro rispetto al valore centrale del contratto ma soprattutto si tenta di delineare un modello diverso di sindacato, riducendo il cuore stesso del suo agire: la contrattazione.

La compressione sul versante salariale è evidente, comparando il contenuto dell'accordo con la piattaforma unitaria di maggio presentata da Cgil, Cisl, Uil: scompare l'impegno vincolante all'allargamento quantitativo della contrattazione e l'obiettivo di incrementare la produttività per ridistribuirne di più al lavoro, definendo di fatto un sistema che riduce i salari. Inoltre si tenta di manomettere uno strumento fondamentale per la difesa dei diritti dei lavoratori, previsto dall'art. 40 della nostra Costituzione, vale a dire il diritto di sciopero.

I disegni di legge Aprea e Brunetta

I disegni di legge Aprea e Brunetta

Sul versante normativo, invece, stanno seguendo l'iter legislativo due provvedimenti che rappresentano, per il lavoro pubblico, un ritorno al passato: il DDL Brunetta e, in particolare per il comparto scuola, il DDL Aprea. Questi provvedimenti hanno entrambi come obiettivo ultimo la marginalizzazione del contratto nei settori pubblici, portando a termine un percorso che, partito qualche tempo fa con l'attacco generale ai lavoratori del pubblico impiego, si conclude con la modifica e la riduzione degli ambiti di contrattazione.

Se dovessimo sintetizzare, potremmo dire che si persegue una strategia di

«Pensate che la nostra causa è giusta, è affascinante, è la causa del progresso generale, è la causa umana della giustizia fra gli uomini (...) E quando si ha la consapevolezza di servire una causa così giusta, ognuno di voi può avere la fierezza interiore di dire: ho compiuto un grande dovere.»

Giuseppe Di Vittorio

divisione: tra le organizzazioni sindacali, tra lavoratori pubblici e privati, tra chi lavora nelle grandi imprese e chi lavora nelle piccole, persino tra chi lavora fianco a fianco nelle stesse sedi di lavoro. Tutto questo rappresenta il tentativo di ridimensionare potentemente l'azione di rappresentanza dei diritti da parte del sindacato soprattutto nei nostri comparti pubblici e precostituisce un vulnus all'universalità del modello contrattuale.

Una risposta adeguata e la parola ai lavoratori

Se questo è il livello dello scontro, la nostra risposta dovrà essere adeguata.

Le vicende contrattuali che hanno recentemente caratterizzato i nostri comparti, e che hanno spinto la FLC a non firmare gli accordi relativi al secondo biennio economico di scuola e università, rappresentano null'altro che quello che sarà: il contratto "prendere o lasciare".

La FLC di fronte a questa sfida sul senso stesso di fare sindacato ha deciso di fare l'unica cosa possibile: raccogliere il guanto di sfida e dare la parola ai lavoratori. La Cgil ha deciso di fare lo stesso sull'accordo separato sul modello contrattuale.

Il significato della consultazione è alto e rappresenta un momento fondamentale di democrazia e dà senso vero

alla partecipazione dei lavoratori alle scelte sindacali, in una fase politica in cui queste parole, democrazia e partecipazione, paiono svuotate di significato.

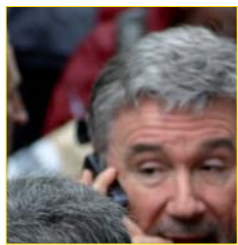
Appare evidente che alla consultazione si deve accompagnare un forte mobilitazione fatta di una pluralità di iniziative che culmineranno nello sciopero del 18 marzo di tutti i lavoratori della conoscenza e nella manifestazione nazionale del 4 aprile indetta dalla Cgil.

Nei mesi scorsi abbiamo visto scendere in piazza centinaia di migliaia di lavoratori, studenti, genitori, semplici cittadini per protestare contro le politiche di questo Governo nei nostri settori, che sappiamo produrranno un colpo mortale ai comparti della conoscenza oltre al licenziamento di migliaia di precari. Tutto questo in un momento di acuta crisi economica che al contrario suggerirebbe la necessità di politiche coraggiose di investimento nella formazione, nell'istruzione e nella ricerca. Ebbene, adesso, è il momento di spiegare a quelle migliaia di lavoratori che l'attacco finale è ai loro diritti e che, da questa fase, si può uscire solo se si ha piena consapevolezza che insieme possiamo ancora modificare quelle decisioni e che in questo paese non è ancora sepolta l'indignazione verso una politica miope, incapace di coniugare la tutela dei diritti delle persone con il progresso economico e sociale.

IL GOVERNO E I SETTORI PUBBLICI

LE MANI DELLA POLITICA SULL'AMMINISTRAZIONE E LA FINE DELLA CULTURA PROFESSIONALE E DEL LAVORO

Intervista a Enrico Panini di Anna Maria Villari



«Lasciamo di soffermarci sulla "filosofia" complessiva che ispira il Ddl Brunetta sul lavoro pubblico (lo ha chiamato "piano industriale"), per soffermarci sulle conseguenze che esso avrà se, come è probabile, sarà approvato nel suo impianto fondamentale in combinato con il ddl Aprea e il recente accordo sul sistema contrattuale. Chi deciderà del rapporto di lavoro pubblico, della sua organizzazione, dei premi e delle sanzioni?»

Se passasse il disegno del governo con l'approvazione dei due disegni di legge, quello di Brunetta e quello di Aprea, che si aggiunge all'accordo separato di gennaio scorso si torna indietro di 30 anni, a prima degli anni Ottanta, quando il pubblico dipendente era sottoposto e controllato da una burocrazia a sua volta subalterna al potere politico.

L'interesse delle amministrazioni allora, come si ricorderà, non era né l'utenza né l'efficienza, ma tutto era orga-

nizzato su procedimenti utili solo a ragioni burocratiche e amministrative interne.

Un sistema messo in discussione già negli anni Settanta dal progetto di riforma di Massimo Severo Giannini che prevedeva, tra l'altro, l'introduzione del contratto collettivo.

Questo meccanismo comincia a modificarsi negli anni Ottanta fino a diventare un completo processo di

riforma all'inizio degli anni Novanta, con il contributo fondamentale di studiosi ed esperti come Massimo D'Antona, di cui ricorrono quest'anno i dieci anni dal barbaro assassinio.

Succede, sul versante dei rapporti di lavoro, che finalmente si afferma la parità, anche nella pubblica amministrazione, tra datore di lavoro e lavoratore. Ma si afferma anche un principio di grande modernità: la liberazione della cosa pubblica dal potere politico. E così per la prima volta si può parlare di lavoro finalizzato all'interesse dei cittadini, di efficienza, di valutazione.

Con il disegno del governo tutto questo finisce. Si ritorna all'arbitrio, all'opacità, alla gerarchizzazione dei rapporti, escludendo chi lavora dal processo amministrativo, o produttivo che dir si voglia. Altro che piano industriale! Il risultato è chiaro: azzeramento del contratto nazionale e della contrattazione, negazione del ruolo del sindacato di rappresentare il lavoro, limitazione del diritto di associazione dei dirigenti che diventano gerarchicamente dipendenti

Intervista segue da pagina 1

dal politico di turno e non più funzionari dello Stato.

Si fa strame inoltre di quegli istituti contrattuali che persino Brunetta e Gelmini dicevano di non voler toccare: il merito professionale e la qualità come elementi per la carriera, il salario accessorio legato alla valutazione. Tutti questi elementi passano alla competenza e alla discrezionalità del potere politico. Premio chi mi è fedele, chi mi porta voti... un film già visto e rivisto.

Quindi il rapporto di lavoro pubblico è in mano al dirigente che è a sua volta marcato stretto dal ministro. Tutto questo è asservimento alla politica che rientra di prepotenza, dopo esserne stata esclusa per qualche decennio, nell'amministrazione.

Tutto questo - sia chiaro - non ha alcuna ricaduta sull'efficienza dei servizi. D'altronde non è questa la preoccupazione del Governo. Siamo l'unico paese in Europa che ha cancellato l'Autorità di controllo sulla corruzione nella cosa pubblica.

Un'altra conseguenza di questo progetto sarà spostare funzioni pubbliche verso il privato con drenaggio di risorse. Si taglia sulla cosa pubblica, che si mette sotto il controllo politico su una catena di comando. Non a caso assistiamo a un accanimento contro gli insegnanti e la libertà di insegnamento e si contesta l'accesso per concorso.

In quasi 30 anni il metodo pattizio, la contrattazione collettiva ha cambiato qualcosa nei settori pubblici?

La contrattazione collettiva è stato l'unico vero elemento di riforma, costante nel tempo, della pubblica amministrazione. Attraverso ottimi contratti è stato possibile intercettare il rapporto tra qualità del lavoro e qualità dell'offerta: è stato possibile costruire un dialogo e un'alleanza con i cittadini. In settori come la scuola, la sanità e la ricerca quello che dico è straordinariamente vero. Sono settori dove centinaia di accordi decentrati hanno avuto ricadute positive sui servizi.

Ma il metodo pattizio ha avuto anche il grande merito di abbattere la conflittualità. È anche logico che la mediazione sia più facile laddove le due parti si riconoscono, dove c'è reciprocità.

Ci sono ambiti dove la contrattazione è stata eccessiva o ha lavorato male?

In alcuni settori la contrattazione lavora su risorse marginali. Una serie di risorse vi sono sottratte. Ma forse andava di più considerato il vincolo della democrazia nella ratifica, cioè avremmo dovuto essere più rigidi nella richiesta che i lavoratori si pronunciassero prima di sottoscrivere gli accordi.

Non c'è eccesso di contrattazione. Se si elimineranno le Rsu delle scuole, come vuole Aprea, ad esempio, si creerà un deficit di democrazia, ma non solo. Ci sarà più rigidità nell'organizzazione scolastica (e questo per definizione non può andar bene) perché se i lavoratori sono coinvolti dentro un problema, aiutano a trovare la soluzione. Se l'approccio è solo burocratico e autoreferenziale finisce per affermarsi solo il principio dell'adempimento, mentre la cultura professionale non è messa in condizione di misurarsi e quindi viene avvilita.

IL SINDACATO BILATERALE

L'accordo separato e la fine del contratto nazionale

Massimo Mari

Non è mai accaduto che una revisione delle regole contrattuali fosse sottoscritta senza il consenso di una parte sociale, soprattutto se si tratta del più grande sindacato italiano ed europeo, la Cgil, che rappresenta oltre 5 milioni di lavoratori e di pensionati.

L'accordo separato è stato una scelta sbagliata e pericolosa con la quale si rinuncia alla funzione essenziale della contrattazione collettiva e della partecipazione democratica dei lavoratori, divide in un momento in cui, invece, c'è bisogno di condivisione delle regole e di unità nel paese e nel mondo del lavoro.

Il Governo si dimostra ancora una volta incapace di offrire risposte serie e puntuali nel merito, preferendo come al solito spot pubblicitari e proclami ideologici. Invece di sostenere i redditi e l'occupazione, di combattere l'evasione fiscale, di avviare una politica economica di investimenti che rilanci produzione e consumi, lavora per dividere il sindacato e il paese nel segno di un ingiustificabile *revanchismo* e di un'idea di società sempre meno inclusiva e sempre più diseguale. Confindustria e le altre associazioni padronali mostrano il volto noto del *capitalismo nostrano*: approfittare della crisi per restaurare, nel mondo del lavoro, un ordine fondato soprattutto sull'abbassamento dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, riversando su di essi il peso della crisi. Le confederazioni Cisl e Uil, con Ugl, invocando un presunto senso di responsabilità, accreditano l'*idea neocorporativa* di un sindacato subordinato alla politica e subalterno alle associazioni padronali. Da qui la scelta di *isolare* la Cgil a costo di smentire la piattaforma unitaria e di negare la possibilità di qualsiasi pronun-

ciamento democratico dei lavoratori.

È in questo contesto che va letto, analizzato e giudicato l'accordo separato sul modello contrattuale, epigono di una serie di altri episodi che hanno visto la rottura dell'unità sindacale consumarsi nel brevissimo arco di qualche mese.

La Cgil non ha sottoscritto l'accordo sul modello contrattuale per ragioni di metodo e di merito. E il metodo in questo genere di trattative non è di secondaria importanza: la Cgil si è trovata di fronte a un testo nuovo, bloccato e non emendabile, deciso da tutti gli altri e costretta a un *prendere o lasciare*.

Sul merito

L'ammodernamento del modello contrattuale, il potenziamento del secondo livello di contrattazione, di incremento della produttività, di valorizzazione del merito erano obiettivi presenti nella piattaforma unitaria sindacale, quindi condivisi dalla Cgil.

Il testo approvato, le cui linee guida rimandano ai singoli testi sottoscritti da Cisl e Uil con le diverse organizzazioni padronali mediante il ricorso all'istituto delle deroghe, prefigura molteplici e frammentati modelli contrattuali. Non vi sono innovazioni, si riducono gli stipendi e si sminuisce la funzione del contratto nazionale e di quello integrativo e territoriale, non si garantisce nemmeno il recupero pieno del potere d'acquisto. Infine, proprio per l'incertezza delle regole e dello svolgimento dell'attività contrattuale, determina una difficilissima gestione di tutte le vertenze.

L'indice dei prezzi al consumo (Ipc), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati e calcolati da un soggetto terzo, è decisamente infe-

riore a quello utilizzato fino ad oggi per i rinnovi contrattuali di circa l'1%. Il che vuol dire che il contratto collettivo nazionale non potrà assicurare ai salari il recupero dell'inflazione.

La stessa *decantata* contrattazione di secondo livello, oggi limitata solo al 20% delle imprese, non potrà sopperire a quella carenza ed è improbabile che in una fase recessiva possa estendersi.

Sarebbe stato fondamentale, invece, proprio in questa situazione rafforzare il contratto collettivo nazionale di lavoro rilanciandone la sua centralità e il suo spirito solidaristico e universale. Limitare o meglio vanificare questa sua funzione significherebbe, per milioni di lavoratori, *ri-precipitare* nella giungla della frammentazione, della divisione e del *dumping* contrattuale e sociale. È chiaro che gli attori dell'accordo vogliono rappresentare solo il mondo delle grandi imprese e traghettare il nostro paese verso un nuovo sistema di relazioni industriali che azzeri la contrattazione e stronchi sul nascere il conflitto.

I lavoratori "senza ombrello"

Non è difficile immaginare che le nuove regole si ripercuoteranno in maniera negativa in tutti i comparti del lavoro pubblico e privato, soprattutto nei settori produttivi più deboli, più esposti alla logica del mercato dove, già oggi, la dimensione e le caratteristiche delle imprese impediscono di fatto l'affermazione piena dei diritti. La fine della centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro condannerebbe questi lavoratori ad una precarizzazione strutturale delle loro condizioni di lavoro: bassi salari, residualità del contratto a tempo indeterminato, diffusione di contratti a termine, utilizzo smisurato di contratti atipici, abbassamento delle tutele e ricatto occupazionale sarebbero i tratti più diffusi della loro prestazione lavorativa. Alcune recenti rilevazioni dicono che sono oltre 7 milioni i lavoratori che non hanno alcun sostegno al reddito a esclusione dell'indennità di disoccupazione. Sono questi, assieme ai precari, i lavoratori più a rischio nel caso di espulsione dall'azienda e più ricattabili sul piano occupazionale.

Tra questi lavoratori "senza ombrello" vanno annoverati anche quei 250 mila lavoratori che operano nelle scuole e nelle università non statali, nella formazione professionale e nella ricerca privata: la fine della contrattazione nazionale sarebbe, per questi, sconvolgente sia in termini di garanzie del reddito sia in termini di diritti e tutele. Si aprirebbero falle incontentibili: accordi di sottotutela, delegittimazione del lavoro standard e sua trasformazione in rapporti atipici.

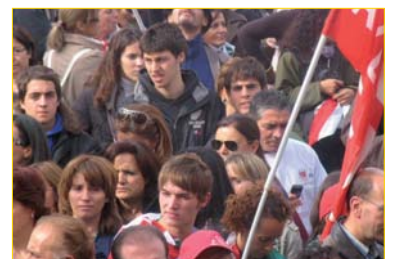
E il sindacato? da attore della contrattazione si trasforma in gestore di servizi liberando l'impresa e lo stato stesso da ogni vincolo sociale. Altro che modernizzazione, altro che sviluppo della contrattazione decentrata, altro che concertazione e contrattazione, altro che democrazia nei luoghi di lavoro!

L'ACCORDO SUL MODELLO CONTRATTUALE E I COMPARTI PUBBLICI DELLA CONOSCENZA

L'accordo sul modello contrattuale rappresenta un palese peggioramento per i comparti pubblici rispetto alle regole attualmente vigenti. Quest'accordo comprime gli spazi di contrattazione sul livello retributivo, legando indissolubilmente gli aumenti stipendiali dei lavoratori alle concessioni governative. Le disposizioni specifiche per il pubblico impiego segnano alcune differenze rispetto a quanto stabilito per il settore privato. Vediamo quali:

- 1) Il calcolo delle risorse per gli incrementi salariali è demandato ai Ministeri competenti nei limiti della legge finanziaria, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali. Questo significa che una riduzione degli spazi di manovra rispetto alla definizione delle risorse. All'interno di questa prima operazione, inoltre, agisce l'indice IPCA determinando in tal modo un'incertezza rispetto ai parametri di riferimento per gli aumenti salariali, pesantemente condizionati da una definizione preventiva della risorse.
- 2) La base di calcolo è riferita solo allo stipendio tabellare con esclusione delle voci accessorie. Questo significa prendere a riferimento nei nostri comparti una base di calcolo che è decurtata fino ad un terzo rispetto alle retribuzioni.
- 3) La verifica degli scostamenti tra inflazione prevista e reale sarà effettuata alle seguenti condizioni: alla scadenza del triennio contrattuale e nell'ambito del triennio successivo, tenendo conto dei reali andamenti delle retribuzioni di fatto dell'intero settore. Questo significa anche dei lavoratori non contrattualizzati e delle manovre governative nel settore pubblico (ad esempio il taglio degli organici determina fittiziamente un aumento delle retribuzioni di fatto riducendo il numero dei lavoratori).
- 4) Gli incentivi fiscali gradualmente e legati a vincoli di finanza pubblica rappresentano un'ulteriore limitazione per i lavoratori pubblici.

G. F.



IL DDL APREA

Livore ideologico contro il contratto e contro la libertà di insegnamento

Gianna Fracassi

Il DDL denominato *Norme per l'autogoverno delle istituzioni scolastiche e la libertà di scelta educativa delle famiglie, nonché per la riforma dello stato giuridico dei docenti*, detto *DDL Aprea*, rappresenta per il comparto scuola null'altro che un attacco frontale al ruolo del contratto e del sindacato. Tale provvedimento assegnato alla Commissione Cultura della Camera dei Deputati, interviene pesantemente nelle prerogative negoziali delle Organizzazioni sindacali. Tralasciando in questa sede il commento agli altri aspetti della legge, organi collegiali, fondazioni, reclutamento etc., tutti ugualmente deleteri, vediamo più propriamente gli aspetti contrattuali.

Gli attacchi

La relazione tecnica allegata al disegno di legge, con un certo livore ideologico, delinea le "forzature" e gli "sconfinamenti" che l'azione contrattuale degli ultimi anni avrebbe prodotto sul versante della definizione normativa della professione insegnante, dimenticando così che tale azione è stata determinata sulla base di una serie di leggi che avevano come obiettivo il completamento dell'unificazione normativa tra lavoro pubblico e lavoro privato. In questo senso la norma, come è noto, dispone la separazione dell'area contrattuale dei docenti da quella del personale ATA costituendo per i docenti un'area di contrattazione autonoma. Proprio sulla

separazione delle aree vogliamo segnalare l'incoerenza dell'operato di questo Governo, che tramite il Ddl Brunetta propone al contrario la riduzione del contratti nazionali e l'accorpamento delle aree contrattuali.

Si attribuisce quindi alla legge, riscrivendo lo stato giuridico dei docenti ed eliminandolo dall'area della contrattazione, il potere di definire le carriere docenti, l'articolazione del profilo professionale, la valutazione, il contratto di inserimento formativo al lavoro. Il contratto nazionale diventa quindi residuale, anzi citando letteralmente, "essenziale e compatibile con le disposizioni legislative", limitato a definire solo orario, retribuzioni e mobilità.

L'altro punto di attacco è costituito dalla soppressione delle RSU di scuola, definite una «anomalia» organizzativa e sostituite da una non meglio identificata rappresentanza sindacale d'area a livello regionale, composta esclusivamente da personale docente. Si delinea così con questa disposizione il chiaro tentativo di eliminare la rappresentanza del personale docente della scuola, persino sul versante della contrattazione di secondo livello, che in tal modo viene svuotata di significato. A tutto ciò va aggiunto che il DDL Aprea attribuisce con chiarezza prerogative di natura sindacale a organismi tecnici e/o alle associazioni professionali, confondendo così la rappresentanza sindacale con quella professionale.



Obiettivo, azzerare un'esperienza ventennale

In sintesi questi sono i punti di attacco portati da tale provvedimento a un'esperienza negoziale e legislativa ventennale fondata sul principio dell'uguaglianza del lavoro prestato al servizio altrui, azienda privata o amministrazione pubblica, e su una concezione di Stato "diverso", non centralista ma più "leggero e vicino ai cittadini", citando Massimo D'Antona che, della contrattualizzazione del pubblico impiego, è stato fautore. C'è un ulteriore obiettivo però che tale provvedimento intende raggiungere. Infatti, si vuol riportare lo stato giuridico degli insegnanti nell'alveo della legge con lo scopo ultimo di definire "i contenuti e i limiti della libertà di insegnamento", come la stessa

relazione tecnica esplicita in più punti. Come FLC esprimiamo il nostro totale dissenso verso un provvedimento che riduce il ruolo del contratto nazionale e di conseguenza i diritti dei lavoratori e che elimina la rappresentanza sindacale.

Si attacca inoltre il ruolo e il senso dell'insegnante nella scuola pubblica statale, portando un colpo mortale ad un principio costituzionale qual è la libertà di insegnamento. Non ci stiamo.

Art. 33.

L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento.

LA REVISIONE DELLE REGOLE SECONDO IL GOVERNO

L'esercizio del diritto di sciopero

Carmen La Macchia*

La revisione delle regole sull'esercizio del diritto di sciopero, annunciata dal Consiglio dei ministri, con un comunicato stampa del 17 ottobre 2008, è in questi giorni oggetto di consultazione tra il Ministro del lavoro e le organizzazioni sindacali e datoriali.

Ad avviso del Governo, la disciplina in materia di sciopero, dettata dalla legge n.146/90, dovrebbe prevedere, in particolare, le seguenti integrazioni:

a) l'introduzione di limiti all'esercizio del diritto di sciopero anche ai servizi non essenziali;
b) la consultazione referendaria obbligatoria per la proclamazione dello sciopero;

c) l'introduzione dell'obbligo per il lavoratore di dichiarare preventivamente l'adesione allo sciopero;

d) l'inclusione nell'elenco dei servizi essenziali, già previsti dalla legge n.146/90 di ulteriori servizi fino a ricomprendere anche i servizi strumentali e i servizi oggetto di esternalizzazioni;

e) l'estensione del periodo di intervallo tra uno sciopero e l'altro;

f) l'introduzione di forme di sciopero virtuale;

g) l'attribuzione alla Agenzie delle entrate del compito di eseguire le sanzioni ai lavoratori;

h) la trasformazione della Commissione di garanzia (ex art.12 l.n.146/90)

in una Commissione "per le relazioni di lavoro" con poteri di conciliazione e arbitrato anche obbligatori.

Il Governo sostiene che le integrazioni proposte abbiano il fine di "favorire il funzionamento di un libero e responsabile sistema di buone relazioni industriali" e realizzare un effettivo temperamento tra il diritto di sciopero e i diritti... "dell'impresa costituzionalmente tutelati".

Le finalità politiche del Governo, come anche le eventuali proposte delle organizzazioni chiamate a concordare le modifiche della legge n.146/90, non possono sottrarsi al rispetto della grammatica dello sciopero così come convenuta nella Costituzione e rispettata nell'interpretazione della giurisprudenza della Corte costituzionale. In estrema sintesi è utile richiamare alcune delle "manifestazioni espressive degli uomini parlanti una stessa lingua in un dato spazio e in un dato tempo" (voce grammatica Devoto-Oli) in materia di sciopero:

1) Lo sciopero è un diritto individuale del lavoratore a tutela dei propri interessi.

2) L'art. 40 della Costituzione autorizza il lavoratore ad "esercitare una forte pressione" sul diritto del datore di lavoro

alla libertà di iniziativa economica (art.41 della cost.).

3) L'efficacia della pressione esercitata dallo sciopero deve essere garantita dallo Stato - in tutte le sue articolazioni, quindi anche dal Governo - che ha il compito di "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, impediscono... l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (art. 3 comma 2 cost.)

Come ogni legge anche l'attuale disciplina dello sciopero può essere modificata; le proposte avanzate dal governo, tuttavia, sembrano trascurare, per molti aspetti, la grammatica condivisa nella costituzione.

A proposito dell'ipotesi di referendum avanzata dal Governo, merita di essere ricordato come, nel libro bianco dell'ottobre 2001, elaborato con il contributo del compianto Marco Biagi, l'indizione del referendum sia proposta in forma consultiva, "senza quindi coinvolgere la questione della titolarità alla proclamazione e all'esercizio dello sciopero".

* Avvocato responsabile del Coordinamento sciopero Cgil.

Il 25 febbraio 2009 è stato approvato in via definitiva dal Senato il DL Brunetta (n. 165/01). L'opposizione non ha partecipato alla votazione. Il titolo preciso del provvedimento normativo, che il ministro chiama riforma, è: *Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti*. Secondo il Ministro è la rivoluzione copernicana che renderà efficienti e competitive le pubbliche amministrazioni. Ma basta esaminare alcuni aspetti del provvedimento per capire che non è così.

Gli obiettivi della legge

La filosofia di fondo della legge è quella che ha contraddistinto l'operato del ministro fino ad oggi: i pubblici dipendenti sono fannulloni, costano troppo e il sindacato, anzi la Cgil, è un intralcio. La legge ha l'unico scopo di evitare la contrattazione integrativa e limitare il ruolo del sindacato, bloccare le carriere, ridurre il potere d'acquisto dei pubblici dipendenti, umiliarli con il continuo richiamo a valutazioni, provvedimenti disciplinari, punizioni anche economiche. Il Ministro sceglie di ripristinare l'antica struttura gerarchica dettando norme generali e prevedendo punizioni esemplari per chi non le rispetta.

Tutto questo ottiene l'effetto contrario, limita la capacità di adattamento alle situazioni concrete e porta all'inefficienza dell'azione amministrativa. Il Governo dovrà emanare, entro 9 mesi dall'approvazione della legge, uno o più decreti legislativi "volti a riformare, anche mediante modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e della relativa contrattazione collettiva". Già il metodo di ricorrere alla legge delega su una questione così delicata è inaccettabile, poiché l'iter dei decreti legislativi sottrae i provvedimenti alla discussione parlamentare e all'accordo con le parti sociali.

La legge è frutto del cosiddetto "piano industriale" del Ministro Brunetta presentato alle Organizzazioni sindacali nel maggio del 2008 e su cui Cgil, Cisl e Uil avevano già espresso, a suo tempo, un giudizio negativo. Ora il silenzio di Cisl e Uil è impressionante. È affidato al Governo, senza alcun criterio, il compito di definire quali sono le materie riservate alla legge e quali ai contratti. Il valore dei contratti verrebbe comunque ridimensionato e limitato solo a quegli istituti "direttamente pertinenti al rapporto di lavoro". I decreti legislativi dovranno individuare le materie di competenza esclusiva dello Stato e fra queste le carriere del personale.

Questa legge, assieme all'accordo quadro sulla riforma dei contratti e alla legge 133/08, determina un profondo cambiamento negativo nella pubblica amministrazione, opposto a quello che si è prodotto con la legge 165/01 che, perseguendo lo scopo di equiparare il pubblico al privato, ampliava la sfera della contrattazione estendendola a tutte le materie economico-normative, applicava lo statuto dei lavoratori (legge 300/70) anche al pubblico impiego, instaurava la separazione tra indirizzo politico e gestione amministrativa, affidata ai dirigenti. Oggi siamo di fronte alla fine della contrattazione nel pubblico impiego per quanto riguarda sia le risorse contrattuali che le possibilità di carriera.

È LEGGE IL DL BRUNETTA

Calpestata la dignità dei lavoratori senza migliorare il servizio e l'efficienza dell'amministrazione

Rita Guariniello



Si introduce un modello autoritario incentrato su una dirigenza che sarà riformata in modo negativo e sottoposta a un pesante controllo politico. Il rapporto di pubblico impiego è riportato a situazioni già viste: gruppi di pressione che chiedono ed ottengono dall'onorevole di turno una leggina che risolve il loro interesse particolare, spesso un privilegio.

Le norme previste nel disegno di legge non portano allo snellimento delle procedure e ad una vera efficienza né pongono un freno alle dinamiche clientelari che hanno dilatato a dismisura la spesa pubblica.

Vi sono norme con un evidente profilo di incostituzionalità: è previsto che i dirigenti e i dipendenti dell'Aran non possano essere iscritti ai sindacati. Addirittura questi ultimi non possono essere iscritti al sindacato né prima, né durante e nemmeno dopo la fine dell'incarico, né potranno eleggere le loro RSU! Sono previste anche norme discriminatorie quale la possibilità di procedure concorsuali territoriali per l'accesso al pubblico impiego che prevedono già nel bando di concorso l'obbligo di residenza nel luogo di lavoro. Quindi concorsi solo per i residenti con buona pace del principio della pari opportunità.

Una Commissione da milioni di Euro

Si prevede la valutazione delle strutture, di tutti i dipendenti, obblighi, produttività a confronto... Si devono assicurare elevati standard qualitativi e economici.

È prevista nell'ambito della riforma dell'Aran la costituzione di un organismo centrale per la valutazione "autonoma ed indipendente". Questo potrebbe apparire un punto positivo. Ma anche se nelle modifiche apportate dalla Camera sono stati ridotti i vergognosi compensi che erano stati previsti nella precedente stesura, portati a 2 milioni di € nel 2009 e 4 milioni dal 2010, che saranno tolti dal fondo per l'istituzione della vice dirigenza, dal 2010 sono stati stanziati 4 milioni di €, che gestirà il ministro, che deciderà in assoluta discrezionalità come

spenderli per iniziative volte a diffondere ed uniformare le metodologie di valutazione. I componenti possono continuare a svolgere il loro lavoro purché "non abbiano interessi in conflitto con le funzioni dell'organismo".

Insomma a fronte di valutazioni durissime del personale, di impoverimento degli stipendi, di riduzioni continue delle risorse per il salario accessorio, si prepara l'ennesima prebenda sganciata da qualsiasi valutazione e intervento sulla qualità.

Inoltre va sottolineato come in questa ordalia di valutazione il Ministro non tiene minimamente conto che molte istituzioni riescono a mantenere un buon livello di efficienza e a dare ancora servizi all'utenza grazie al personale con contratti a tempo determinato o con collaborazioni coordinate e continuative che sarà licenziato e non sostituito grazie all'insieme di fantasmagoriche riforme volute dal Governo che nei vari settori riescono solo a tagliare risorse e posti di lavoro.

Si prevedono inoltre controlli sui costi della contrattazione integrativa e fortissime limitazioni economiche introducendo pesanti vincoli.

Provvedimento finale dell'articolo sulla dirigenza: l'esclusione dal pensionamento coatto per chi ha maturato 40 anni di contributi previsto dal comma 11 dell'articolo 72 della legge 133/2008 anche dei primari ospedalieri, tanto per non fare torto ad una parte di potenti rimasti inopinatamente esclusi dalle splendide eccezioni fatte per docenti universitari e magistrati. Peraltro l'articolo è stato modificato per cui l'anzianità massima contributiva di 40 anni diventa anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni. È stata l'unica modifica presentata dall'opposizione, su richiesta dei sindacati, ed accettata.

È chiara "la filosofia": costringere, spaventare, punire, premiare (perché tutti, anche i Dirigenti pubblici, in quanto pubblici, sono neghittosi, fannulloni e mangiapane a tradimento). Come se già oggi non fosse possibile raggiungere i risultati purché lo si voglia,

applicando leggi e contratti, con un sistema di valutazione effettivamente operante.

Stravolto il ruolo della Corte dei Conti

La legge procede direttamente a una riforma che stravolge pesantemente il ruolo della Corte dei Conti e ne mina l'autonomia.

Eclatante e gravissimo è il fatto che di fronte ad un controllo 'non gradito', il ministro, così come recita il testo, 'possa presentare ricorso alla Corte contro una pronuncia di controllo'. Il testo governativo dà per scontato che il Parlamento, in sostanza l'opposizione, non può o non deve sindacare l'operato del Governo e, su questo presupposto, attribuisce allo stesso Governo il potere di chiedere alla Corte dei Conti di revisionare le censure che all'amministrazione sono state mosse da un precedente collegio della stessa Corte".

Tutto questo viola la norma costituzionale (art. 100, comma 2) per cui la Corte è organo ausiliario del Parlamento, davanti al quale, perciò, il Governo è tenuto a fornire le proprie giustificazioni in caso di censure formulate dalla Corte in ordine alle amministrazioni che dipendono dallo stesso Governo.

Nessuna norma riguarda l'efficienza e la dignità dei lavoratori

Nella legge non sono previste norme per dare maggiore efficienza alla pubblica amministrazione. Non c'è il rispetto per le competenze e per la dignità dei lavoratori, è assente ogni tentativo di programmare l'attività dell'amministrazione.

Il ministro Brunetta dovrebbe considerare i dipendenti del pubblico impiego senza pregiudizi e senza trincerarsi dietro facili slogan. Allora si accorgerebbe che essi spesso suppliscono con la buona volontà alla mancanza di formazione e alla carenza ormai cronica di personale, che si dedicano al loro lavoro, che non hanno bisogno di decurtazioni del salario e di valutazioni punitive. E dovrebbe sapere che i contratti già prevedono disposizioni che consentono di valutare i dipendenti, di distribuire in modo equo le risorse del salario accessorio, di formarli, di sottoporli a sanzioni in caso di inadempienze.

il giornale della effelleci

Aut. Trib. di Roma n. 17.260 del 9.5.1978

n. 3 - marzo 2009

Valore Scuola coop. a.r.l.
via Leopoldo Serra, 37 - 00153 Roma
www.edizioniconoscenza.it

Tipolitografia Csr/Roma
via di Pietralata, 157

Direttore
Domenico Pantaleo

Direttore responsabile
Ermanno Detti

In redazione
Joëlle Casa, Paola Coarelli,
Renato Comanducci Maurizio Lembo, Pino
Patroncini, Elio Rucci,
Anna Maria Villari

Grafica e impaginazione: Luciano Vagaggini

Tiratura 35.500 copie