

# Lavoro Pubblico: da Brunetta a Brunetta

*Carminè Valente*

Il 10 marzo il Governo e le organizzazioni sindacali Cgil-Cisl e Uil hanno sottoscritto un patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale. Per il governo il documento è stato sottoscritto dal Presidente del Consiglio Mario Draghi e dal Ministro competente del settore Renato Brunetta.

La parte sindacale, invece, vede la sola firma dei segretari Generali Confederali Maurizio Landini per la Cgil, Luigi Sbarra per la Cisl e Pierpaolo Bombardieri per la Uil. A differenza dell'esecutivo nessun ruolo è stato assegnato ai segretari delle categorie di riferimento. Ovviamente, di conseguenza, non c'è stato alcun coinvolgimento delle categorie ai vari livelli organizzativi, né tanto meno si è provveduto a discutere con i lavoratori le linee di indirizzo di tale patto.

Ancora una volta, come oramai costante modalità di gestione dell'organizzazione sindacale, i vertici confederali hanno scelto la strada della legittimazione in un rapporto diretto con le controparti, in un reciproco riconoscimento dei ruoli che esclude i soggetti - i lavoratori e le lavoratrici - che subiranno le scelte operate.

Non privo di significato anche la definizione di "Patto" che si è voluto dare a questa intesa.

Patto richiama un vincolo stretto al quale si impegnano i contraenti e nel linguaggio sindacale questo termine è stato storicamente legato al concetto di patto sociale, ovvero ad una stagione dove si stabilisce una tregua della conflittualità.

Ancor prima di entrare nel merito di alcune questioni che il patto solleva, vale la pena soffermarsi sui giudizi espressi dalle parti dopo la sottoscrizione del documento. Il presidente del consiglio, pur rimarcando l'importanza dell'intesa ha esplicitamente affermato che si tratta di una cornice al cui interno vi dovrà essere un quadro tutto da definire e scrivere; di ben altro tono le dichiarazioni sindacali che affermano di aver condiviso il "metodo e il merito", arrivando a definire l'approccio del ministro Brunetta una "redenzione". (vedasi intervista a Paola Sorrentino Segr. Gen. FP Cgil nel sito internet della categoria).

Non mancano certo nelle sette paginette del patto i richiami alla buona occupazione, alla parità di genere, al ruolo del pubblico, alla centralità della formazione, tutte affermazioni alle quali siamo abituati dalla retorica degli accordi e, purtroppo, anche dalla retorica di tanti, troppi, documenti sindacali. Retorica che quando non declina veri e propri obiettivi delle controparti, che come vedremo ve ne sono, si limita ad evocare problemi, ma non prova mai a misurarsi con i soggetti reali che tali problemi dovrebbero risolvere, ovvero non consegna alla iniziativa dei lavoratori, e delle lavoratrici, alla loro capacità di discutere, misurare, organizzare, essere soggetti di partecipazione attiva, la gestione del necessario conflitto sindacale.

Il documento, come è naturale che sia, vista le tragiche conseguenze dello smantellamento del settore pubblico sanitario che è il principale motivo per cui in Italia si contano ben oltre 100.000 morti per Covid, afferma la centralità del ruolo della Pubblica Amministrazione, sottolineando la necessità di uno snellimento delle procedure e usando un linguaggio che non dovrebbe appartenere a nessun rappresentante sindacale, ribadisce l'esigenza di investire in "capitale umano", derubricando lavoratrici e lavoratori, che sono persone che lavorano e che producono beni e servizi, a "capitale" come una qualsiasi merce nel processo di accumulazione. I lavoratori e le lavoratrici perdono la loro soggettività di persona umana e diventano cose, ovvero capitale umano, da Risorse a Capitale: si chiude un cerchio e tutto diventa capitale e quindi strumento per generare profitti.

Questo riconoscimento della centralità della Pubblica Amministrazione, con una maestria degna dei migliori legulei, viene subito dopo cancellata affermando che questi provvedimenti debbono "aiutare ad attenuare le disparità storiche, il dualismo tra il settore pubblico e settore privato". Implicitamente si avalla l'idea che il settore pubblico deve essere riformato per raggiungere gli standard di quello privato.

E di contraddizioni logiche ne troviamo altre e significative. In questo lungo periodo di

pandemia si susseguono da parte di centri studi, di rinomate Università, da Confindustria, da sindacalisti e qua e là anche da lavoratrici e lavoratori, lodi allo Smart Working, prefigurando uno utilizzo massivo di questo strumento anche nel rientro alla normalità post pandemica. Così Confindustria: *“l'organizzazione del lavoro si deve muovere verso un rapporto più partecipativo, che guardi più al risultato che al tempo di lavoro e valorizzi il lavoro agile, oltre i limiti di spazio e tempo.”* ( *Il coraggio del futuro. Italia 2030-2050*) L'obiettivo è chiaro, legare il lavoratore all'azienda durante tutta la giornata, il lavoratore diventa un ingranaggio dell'azienda che lo lega a sé cancellando la separazione tra tempo di lavoro e tempo di vita.

Evidentemente, però, tale modalità lavorativa, oltre ad essere un utile strumento per isolare i singoli lavoratori e supplire alla mancanza di servizi sociali, (restando a lavorare a casa il lavoratore e più spesso la lavoratrice si prende cura dei propri familiari, dai piccoli in età prescolare agli anziani non auto sufficienti), non sembra essere funzionale alla stessa produttività della Pubblica Amministrazione, tant'è che nel documento si cita il discorso di Draghi al senato, la dove richiama l'urgenza di un piano di smaltimento dell'arretrato accumulato durante la pandemia. Se così stanno le cose appare chiaro che l'utilizzo del lavoro agile risponde più ad una esigenza di controllo sociale che

ad uno strumento di migliore gestione del lavoro, anche nella loro visione produttivistica. A meno che non si pensi ad un sistema di lavoro agile che faccia cassa con l'eliminazione di tempi morti e soprattutto con la riduzione dei costi di elettricità, riscaldamento, costi di consumo di materiale, cancelleria/toner e di macchine, che ad oggi è a completo carico di chi lavora da remoto, magari con un eventuale piccolo indennizzo contrattato ed affidando il recupero degli arretrati a quei lavoratori in presenza *“fidelizzati”* attraverso il salario di *“premierità”*. Senza contare il venir meno di tutte quegli accorgimenti legati alla sicurezza del

posto di lavoro che nel lavoro agile sono state completamente messe in disparte e che la loro inapplicazione consente risparmi non indifferenti.

L'approccio elencativo delle problematiche si sofferma su quelli che sono problemi reali, ma è ben lungi da provare a fornire una qualche soluzione. Non poteva mancare nella lista *“la valorizzazione delle persone e il pieno perseguimento delle pari opportunità”*.

Il perseguimento delle pari opportunità è uno di quegli obiettivi che si è ripetutamente agitato e che oramai fa parte di contratti e norme legislative da diversi decenni. La stessa carta costituzionale (1948) all'art.37 riconosce stessi diritti e stesse retribuzioni alla donna lavoratrice, anche se non possiamo sottolineare come risulti

anacronistico e ambiguo il richiamo *“all'adempimento della sua essenziale funzione familiare”* in quanto non delinea un quadro di eventi successivi alla nascita di un bambino/a e dell'allattamento che fanno capo, necessariamente alla madre e non al padre, ma lascia spazio a quella idea di donna *“angelo del focolare”*, di cui oggi non ne sentiamo veramente il bisogno.

Ancor di più le pari opportunità sono state declinate in numerose norme a partire dalla fondamentale legge 903 del 1977 fino alle più recenti, dal Dlgs 165/2001, al Dlgs 1998/2006. Ma tutto questo apparato normativo che non sottovalutiamo, con la sua medesima

esistenza e con la necessità di essere reiterato, testimonia l'esistenza di una condizione femminile ancora non risolta, ci fa capire che questo processo deve essere accompagnato da interventi strutturali sui servizi sociali – nido, assistenza domiciliare, mense, ect..- ma che è altrettanto necessario mettere in discussione un'organizzazione del lavoro basata su figure gerarchiche, che in particolare nelle aree apicali si pretendono consacrate alla azienda, alla produzione e al profitto.

Lo stesso riconoscimento del ruolo del sindacato e del contratto collettivo nazionale va inquadrato nel contesto delle politiche contrattuali

***Ancora una volta, come oramai costante modalità di gestione dell'organizzazione sindacale, i vertici confederali hanno scelto la strada della legittimazione in un rapporto diretto con le controparti, in un reciproco riconoscimento dei ruoli che esclude i soggetti - i lavoratori e le lavoratrici - che subiranno le scelte operate.***

che si sostiene di voler perseguire.

Sul riconoscimento del ruolo del sindacato abbiamo già detto in precedenza, quello che possiamo aggiungere è che quando il sindacato diviene una delle tante articolazioni delle istituzioni, legittimato dalle controparti ma non dai lavoratori, che lo vivono nella migliore delle ipotesi come struttura di servizio, si apre in queste organizzazioni un vulnus nella gestione della democrazia che non può e non deve essere omesso.

Non privo di significato in termini di democrazia è quanto, CGIL-CISL-UIL hanno pensato di rivedere in merito alle procedure di adesione ai fondi di Previdenza Complementare Perseo-Sirio, introducendo la formula del silenzio-assenso per chi è stato assunto successivamente al 01/01/2019. Formula che, in mancanza di rifiuto da parte del lavoratore iscritto comporta l'automatica iscrizione con trasferimento del suo TFR al fondo stesso.

Sull'azione contrattuale, al di là della positiva stabilizzazione nella retribuzione fondamentale dell'elemento perequativo della retribuzione, che cesserà di essere elemento distinto della retribuzione, quello che viene privilegiato in continuità con gli accordi tra confindustria e sindacati nei settori privati, è la contrattazione di secondo livello, nazionale e decentrata, unitamente a meccanismi di premialità. Nella gestione delle professionalità si ipotizzano nuove figure apicali, peraltro attraverso il sistema degli incarichi che essendo di prassi incarichi fiduciari, sfuggono a qualsiasi controllo e tanto più ad ogni elemento di contrattazione. Un processo di gerarchizzazione del lavoro, avviato già da qualche lustro che risponde più ad esigenze di frammentazione della forza lavoro e di fidelizzazione di un numero crescente di quadri intermedi, che ad una reale necessità di organizzazione del lavoro, con buona pace di tutta una letteratura del lavoro, che pure aveva avuto nel passato una certa "audience" che sponsorizzava il gruppo e il collettivo di lavoro.

Le poche righe conclusive delineano una prospettiva che contraddice tutto il chiacchiericcio sulla centralità della sanità pubblica e sulla centralità dell'azione pubblica nei servizi. Tralasciando l'acquisizione degli OPI (organismi paritetici per l'innovazione) come strumenti della partecipazione sindacale, facendo sparire il ruolo contrattuale del sindacato, si deve registrare la

completa assunzione del welfare contrattuale, che è una potente leva per finanziare il sistema dei servizi gestiti dai privati.

Il welfare contrattuale non è una prestazione aggiuntiva al salario contrattuale, è chiaro che sia per il padrone che per lo Stato, comprese le sue articolazioni territoriali, nella sua veste di datore di lavoro, il welfare fa parte del costo contrattuale. Il risultato quindi è che si hanno in busta paga meno soldi, diminuendo anche il montante contributivo per la pensione, e con il welfare contrattuale si alimenta e finanzia la "concorrenza" privata ai servizi.

Quei servizi privati che come testimoniano gli oltre 30000 morti per Covid nella Lombardia, dove la sanità privata la fa da padrona, e dove la medicina che primeggia è quella delle grandi eccellenze che danno profitto e sono destinati a pochi fortunati, ha mostrato tutta la propria inefficienza a fronteggiare la pandemia.

