

E' giunto il tempo di risposte ... di cogliere il cambiamento che corre.

Dal lontano 1993 avevamo preso un impegno sulla contrattazione di secondo livello, che ponesse le basi di un'Amministrazione Pubblica distinguibile in ogni suo Ufficio, con la possibilità di far risultare in piena trasparenza rapporti di causa-effetto tra produttività e premi.

Negli anni successivi si è approdati ad una legge, il D. Lgs. 165/2001, che possiamo esibire in ogni paese moderno con orgoglio, ma la necessaria esecuzione è rimasta ferma nell'oblio dei "veti incrociati", a favore di automatismi di carriera o di assegnazione di incarichi dirigenziali provvisori e senza concorso, rimasti provvisori per lustri e ancora tali.

Ci svegliamo all'improvviso dal dolce sogno di una "velleità", coccolata dagli inizi degli anni '90, da una generazione che va in pensione in questi anni, a giochi fatti. Ci ritroviamo catapultati in una idea di riforma della contrattazione collettiva nel pubblico impiego, che così come annunciata ci riporterebbe agli anni '60.

Leggendo l'ultimo documento programmatico redatto dal Ministro, possiamo dedurre che il presupposto concettuale di base è la dichiarazione del fallimento di una riforma del pubblico impiego, del resto arenatasi già in partenza. Si deduce che la responsabilità dello stato di fatto e delle prossime conseguenze legislative fa capo ai sindacati, ai quali verosimilmente è dedicata tutta la premessa del documento.

Un sillogismo in perfetto "burocratese", che pone in contraddittorio due concetti/istituti di regole, in verità disposte in una intelligente sinergia dall'attuale impianto giuridico: l'attuale contrattazione collettiva che emargina il potere politico, prevedendo un'Agenzia indipendente, leggi ARAN; dall'altra, la conservazione della potestà pubblica per gli interventi che riguardano la realizzazione del pubblico interesse.

Il sillogismo conclude affermando che la contrattazione collettiva, basata sulle norme del codice civile, può interferire con la realizzazione del pubblico interesse. Quindi la necessità di ritornare a norme di diritto pubblico che vadano a cercare la libertà contrattuale delle parti. Possiamo dire quello che vogliamo su questa conclusione, eccetto che possa essere la soluzione per uno Stato moderno.

D'accordo, l'ARAN non funziona, ma sarebbe sufficiente intervenire solo sulla funzionalità dell'Ente Pubblico.

Al contrario, il "mercato" è introdotto nell'ambito della razionalizzazione delle pubbliche funzioni con il principio del "make or buy": se lo sai fare e il tuo fare è economico, bene; altrimenti, il servizio lo compro dal privato. A questo punto chiunque penserebbe ad una legge per garantire la corretta esecuzione delle relative procedure. Una legge è prevista, ma che consenta l'esecuzione della razionalizzazione delle funzioni senza ricorso allo strumento della legge (sic!).

Ci troviamo di fronte un quadro concettuale che ingessa con la legge le dinamiche del lavoro, la cui tempistica di intervento/svolgimento spesso è inferiore all'anno, tempo di una qualsiasi gestione aziendale ordinaria, e la cui flessibilità andrebbe gestita a livello di contrattazione di secondo livello

(aziendale); mentre progetta la gestione amministrativa di cambiamenti di funzioni (e/o strutture?) pubbliche svincolata da leggi ad hoc, quindi da un adeguato dibattito parlamentare.

Il sindacato si ritrova ad inseguire e questa volta sembra proprio con maggior affanno, perché il ministro è agguerrito e la scarsa competitività della maggior parte degli uffici pubblici è una condizione difficile da confutare.

Il cambiamento si preannunzia drammatico e scriteriato se non si decide di azzerare le posizioni di stallo e di provvisorietà perpetuate in questi ultimi 10 anni: assegnazione di funzioni dirigenziali senza concorsi; la "vicedirigenza" inattuata, come qualsiasi alternativa di carriera; la valutazione del merito fronteggiata con forte resistenza passiva; procedure concorsuali sbilanciate sugli automatismi di anzianità, ecc..

Soprattutto, la riforma della contrattazione, già promessa nel lontano 1993, ma subito scomparsa da ogni ordine del giorno.

Possiamo restare fermi, possiamo pensare ancora il lavoro pubblico come una unica classe di lavoratori?

Non possiamo più. Forse qualcuno spera ancora di resistere qualche anno, il tempo di andare in pensione?

Ora dobbiamo rispondere a tante domande, incominciando da quella se vogliamo essere protagonisti del cambiamento oppure attendere che il lavoro pubblico venga immolato sull'altare della dea visibilità nel superficiale tentativo di ridare dignità all'intero paese, ancorché più consistenza a qualche altro tipo di spesa pubblica.

Dulcis in fundo è l'aspetto generazionale: oltre il danno la beffa per chi deve lavorare almeno 20 anni prima di andare in pensione.

Sono tutti con un livello medio di istruzione superiore a quello del passato, ma in attesa dei Fondi pensione che dovevano mitigare la riforma "Dini" e che probabilmente non arriveranno mai; di un progetto di carriera regolare e coerente alla professionalità raggiunta e al titolo di studio posseduto, piuttosto che strappi una tantum; di una pensione dignitosa, perché se andranno in pensione con l'attuale sistema di calcolo saranno i poveri del futuro.

Il futuro ha bisogno di un sindacato forte in azienda, che sia controparte coerente e caparbia, che si interessi del lavoro in azienda e non della "retorica del lavoro".

Nella pubblica Amministrazione, un sindacato che accetti la sfida sui sistemi di valutazione del lavoro, di misurazione della produttività, azienda per azienda, territorio per territorio, in una contrattazione di secondo livello.

Resta l'unica strada percorribile per lasciare la controparte senza alibi.

Bari, 06/06/2008

Sante Giannoccaro Agenzia delle Entrate
Componente RSU Ufficio locale di Bari 2
Segretario Provinciale aggiunto Entrate di Bari