

Costruire una “comunità organizzativa”

È un clima pesante quello che grava sui dipendenti pubblici, un clima inquinato da polemiche e accuse che – prendendo spunto da deprecabili e indifendibili casi di colpevole malcostume – vogliono scaricare su di essi una situazione di abbandono e impoverimento dei servizi pubblici ormai giunti ad un livello di guardia socialmente preoccupante.

Questa situazione non riguarda in modo analogo tutti i settori del lavoro pubblico e dei servizi, ma è comune nella direzione e nelle conseguenze, anche se non necessariamente nell'intensità.

E così la stagione del rinnovo contrattuale, dopo sei anni di blocco, sta prendendo avvio tra pochi entusiasmi e molte preoccupazioni.

Non ultime quelle per la situazione economico-finanziaria del paese, ancora debole,

Riprendere il ruolo e il protagonismo del contratto collettivo significa riportare in primo piano l'organizzazione, le condizioni di lavoro del personale, la sua valorizzazione, la sua partecipazione anche per il superamento delle oggettive difficoltà che occorre affrontare.

Carmine Russo

e che fa presagire un negoziato tutt'altro che scontato per gli esiti.

1 In questi sei anni di blocco, lo spazio della regolazione del rapporto di lavoro è stato diffusamente occupato dal legislatore che – come del resto è avvenuto in tutti i paesi europei – si è rimangiato la promessa di contrattualizzazione e di riconoscimento ampio del protagonismo della rappresentanza sindacale.

Nel nostro Paese questo processo è avvenuto in modo lineare a prescindere dalle maggioranze di governo avvicendatesi negli ultimi anni, con atteggiamenti verbali e comportamentali che in alcuni casi hanno raggiunto livelli preoccupanti di limitazione degli spazi di pluralismo, rasentando una sciattezza istituzionale e sociale francamente incomprensibile.

D'altra parte in questi stessi anni assistiamo a riforme o riassetamenti delle amministrazioni di grande rilievo per i cittadini e per i lavoratori dei servizi; e in prospettiva un'ulteriore revisione della distribuzione delle competenze tra centro e periferia, attuata con modifiche costituzionali, inciderà nuovamente sulla stessa presenza delle amministrazioni sul territorio

(dagli enti locali, all'assetto delle amministrazioni centrali, alla sanità, alla scuola).

Anche questi processi, che naturalmente si svolgono attraverso atti del parlamento, avvengono da qualche anno nel contesto di un rinvigorito senso di autoreferenzialità da parte della politica, che tende a interpretare ogni richiesta di coinvolgimento sociale nelle scelte come un disturbo procedurale da evitare, considerando il rifiuto del confronto alla stregua di un semplice “danno collaterale”.

2 E allora viene da chiedersi quale debba e possa essere lo spazio di un rinnovo contrattuale in questa situazione.

La risposta è proprio in quanto finora detto.

Le novità legislative realizzate in questi anni e preannunciate anche per il prossimo futuro (dalla revisione della Costituzione, ai decreti di attuazione della riforma Madia, ai provvedimenti sulla scuola), alle quali si aggiunge in modo quasi generalizzato un pluriennale blocco del turn-over, stanno profondamente modificando le condizioni di lavoro e le stesse professionalità richieste nei servizi pubblici, tanto che gli stessi contratti nazionali firmati nel 2007, seppur non superati o modificati per effetto delle leggi che si sono succedute in questi anni, so-

no insufficienti a definire le condizioni di lavoro di questi nuovi ambienti organizzativi.

In fondo, lo spazio dell'organizzazione non è altro che lo spazio delle condizioni di lavoro ed è composto da orari, professionalità, strumenti retributivi, flessibilità, diritti e loro integrazione con le risorse strumentali e finanziarie delle amministrazioni; è nell'ottimale composizione di tutti questi elementi che si crea un'organizzazione che funziona, che non può essere guidata dall'esterno e dall'alto con provvedimenti legislativi o amministrativi.

Questa convinzione – che è propria di tutti gli studi sull'organizzazione, in qualunque paese condotti – è stata purtroppo accantonata per rispondere con misure di immediato e illusorio impatto sulla crisi finanziaria e ha prodotto una visione delle amministrazioni non più come organizzazioni sociali da sviluppare, ma come costo finanziario da tagliare.

Ecco allora che riprendere il ruolo e il protagonismo del contratto collettivo significa riportare in primo piano l'organizzazione, le condizioni di lavoro del personale, la sua valorizzazione, la sua partecipazione anche per il superamento delle oggettive difficoltà che occorre affrontare.

3 Ma rilanciare il ruolo del contratto collettivo significa anche costruire un rapporto più equilibrato tra legge e relazioni sindacali, che a loro volta si compongono di *partecipazione e contrattazione*.

L'organizzazione di un servizio pubblico, infatti, scaturisce da scelte politiche e scelte organizzative, e si tratta in entrambi i casi di scelte che non possono essere fatte in modo confu-

so o disordinato. Tecnicamente questa distinzione di competenze si chiama “rapporto tra fonti giuridiche”.

Ma non facciamoci spaventare dalle parole e pensiamo invece ai ruoli e alle persone che devono decidere.

La funzione sociale di un servizio (sia esso la salute, l'istruzione, l'assistenza, la previdenza o altro), la sua sostenibilità in termini finanziari, la struttura fondamentale per la sua erogazione sono e non possono che essere scelte del confronto politico.

Ci si augura che i rappresentanti politici siano competenti, aperti al dialogo e al confronto, socialmente sensibili e onesti; ma resta comunque una scelta che rientra nelle prerogative delle istituzioni democratiche.

Nelle migliori democrazie o, anche, nelle democrazie che hanno i migliori servizi, quella scelta è assunta coinvolgendo nel confronto anche i rappresentanti della società e del lavoro: purtroppo anche questo, e non solo in Italia, è mancato negli ultimi anni.

Accanto alla funzione sociale di un servizio c'è però anche quella organizzativa che, come detto, riguarda le scelte dell'integrazione delle risorse e del temperamento degli interessi e dei diritti dei soggetti coinvolti nei luoghi di lavoro.

Per queste scelte è fondamentale il contratto collettivo, perché solo il confronto tra chi operativamente conosce un servizio è in grado di superare ostacoli e resistenze e di tenere insieme risorse e vincoli.

Certo, per fare questo sono indispensabili un senso di responsabilità e un'etica del lavoro di elevato valore individuale e collettivo, e in questo senso anche alcuni comportamenti

Non è demotivando e a volte ingiuriando chi nei servizi lavora che si può pretendere di coinvolgerlo in processi di crescita della qualità. E questo coinvolgimento riguarda i singoli e le rappresentanze del lavoro che devono favorire la costituzione di “comunità organizzative”.

del passato, dei lavoratori e dei sindacati, vanno rivisti con senso critico. Ma non si può sfuggire alla semplice verità per cui non è demotivando e a volte ingiuriando chi nei servizi lavora che si può pretendere di coinvolgerlo in processi di crescita della qualità.

E questo coinvolgimento riguarda i singoli (sul fronte datoriale e del lavoro) e le rappresentanze del lavoro che devono favorire la costituzione di “comunità organizzative” e non più solo di resistenze incrociate.

Con la partecipazione – nelle forme proprie di ogni settore – delle comunità sociali di riferimento.

Insomma, il rilancio del contratto collettivo a difesa dei servizi e delle condizioni di lavoro di chi ci opera è tutto questo, soprattutto dopo sei anni di blocco, ancor più in presenza di una campagna di delegittimazione e del lavoro pubblico che va avanti già da molti anni.

Se si perde o non si consente questa opportunità, i servizi pubblici certo continueranno a esserci, ma saranno certamente meno rispondenti alle esigenze di chi li utilizza e di chi ci lavora. Alla fine, quello che è in gioco, e che si rischia di perdere, è un importante tassello di democrazia.