

Andare Verso

Idee per un sindacato moderno, trasparente, partecipato

Documento Base ottobre 2014 *Manrico Macilenti*

Sommario: **Premessa - Cosa è un Congresso? - Cosa è successo in questi ultimi lustri? - A cosa ci ha portato tutto questo? - Cosa ha fatto il sindacato in questi anni? - Come è percepito il sindacato? - Che cosa accade nella Pubblica Amministrazione? - La UILPA - Alcune proposte per migliorare la UILPA - Per una moderna Pubblica Amministrazione - Per il contratto - Per una UILPA al passo con i tempi attuali.**

Premessa

L'Italia sta attraversando un periodo difficile sia economico che sociale.

Dopo un ventennio di spinte egoistiche sono aumentate le disuguaglianze a favore di un ristretto gruppo di "fortunati".

Per uscire dalla crisi occorrono soluzioni non convenzionali che riportino il nostro paese su una rotta che ha come obiettivo una **maggiore equità**.

Occorre smantellare tutte le sacche di privilegio ed ognuno deve fare la sua parte, anche con una buona dose di autocritica, per **modernizzare** il paese ed offrire una **speranza** ai giovani.

La politica sta affrontando i propri problemi; ora lo deve fare il sindacato dei lavoratori.

Non potrebbe esserci migliore occasione come quella del Congresso per una discussione franca ed appassionata su come la Pubblica Amministrazione ed il Sindacato debbano farsi promotori delle **innovazioni** per una **positiva trasformazione** dell'Italia.

Cosa è un Congresso?

Sicuramente non è un rituale nel quale tutto è già scritto.

Il cambiamento organizzativo dà una voce maggiore alle esperienze provenienti dai territori, cioè da chi è più a contatto con le realtà lavorative. Questo è il momento in cui tali realtà debbono far giungere la propria voce all'interno del dibattito con i propri delegati.

Questo documento si propone di alimentare lo scambio di idee e scaturisce da discussioni già da tempo avviate, ed in parte evidenziate da due documenti già patrimonio della UILPA:

- Lettera alla Segreteria Nazionale tramite il Segretario Generale "**P.A. e Sindacato Utile – Idee sparse**" del 26 marzo 2014
- Documento finale Congresso Gruppo Aziendale UP Roma – Territorio (circa 150 iscritti) "**Il sindacato che vogliamo**" dell'8 maggio 2014

Cosa è successo in questi ultimi lustri?

Dopo la caduta del Muro di Berlino la posizione dominante è stata quella della cultura del capitalismo spinto, anche a livelli estremi.

Ciò ha comportato la finanziarizzazione dell'economia a scapito dell'investimento in **produzione e lavoro**.

Questa concezione ha fallito l'obiettivo di una maggiore **libertà** sia dal punto di vista economico (la crisi attuale deriva da ciò) che **sociale** (le divaricazioni si sono accentuate).

I potenti sono diventati ancora più potenti.

Nessuno si è opposto, finora, a questa deriva, se non flebilmente e senza efficacia.

Le opposizioni hanno preferito scendere a patti con i rappresentanti delle oligarchie per ritagliarsi una propria fetta di potere, anziché contrastare con decisione le scelte politiche.

C'è stato un Ministro del Lavoro che ha provato a spiegare che la "torsione" che stava avvenendo dovesse naturalmente portare ad un maggiore asservimento della classe lavoratrice agli interessi capitalistici.

Ed un Ministro della PA che ha seguito tale percorso cominciando con i dipendenti pubblici.

Nel sindacato, anche nel nostro, c'è stata una bella fetta che applaude!

A cosa ci ha portato tutto questo?

Secondo dati OCSE siamo al terzo posto al mondo per evasione fiscale (circa 154 miliardi di euro).

Secondo Transparency International l'Italia è uno dei paesi più corrotti d'Europa con perdite annue di 60 miliardi di euro.

La disoccupazione giovanile è balzata al 43,3% contro il 7,9% della Germania ed il 22,5% della media europea. Decine di migliaia di nostri **giovani** vanno a lavorare all'estero.

Siamo finiti in fondo alla classifica europea per gli investimenti in **istruzione, formazione** del capitale umano, **ricerca e sviluppo**. Nessuna Università italiana figura fra le prime 150 nel mondo.

Si potrebbero aggiungere altre voci, come quelle sull'**ambiente**, ma tralasciamo.

Cosa ha fatto il sindacato in questi anni?

Nel 1992, a fronte della crisi di **legalità** della **politica** e dei partiti, il Governo, presieduto da Ciampi, preferì interloquire con il Sindacato per le operazioni di risanamento del bilancio.

Tale fase, chiamata "concertazione", portò in primo piano le istanze dei lavoratori.

Successivamente, nella **cultura** sociale ha preso sempre più piede l'idea dell'"io" che prevale rispetto al "noi", del + privato e -pubblico; a tale deriva, piuttosto che assumere posizioni opposte e contrarie ci si è molto più semplicemente e convenientemente..... "adeguati" all'insegna del detto fatalista "**Così va il mondo**".

Il Sindacato nasce per il profondo senso di **solidarietà** che accomuna gli oppressi che si coalizzano e si **sostengono per combattere** tutti insieme i soprusi!

Apprezzare le riforme che hanno aperto alla sconfitta del mondo del lavoro, partendo dalla Pubblica Amministrazione, è stato il culmine.

Le risposte dei sindacati e dei lavoratori (ormai delusi) sono state sempre troppo scontate.

Come è percepito il sindacato?

Da riferimento per l'**emancipazione collettiva**, che si batte **contro i privilegi** ed a **tutela dei più deboli**, siamo passati ad essere visti come coloro che pensano alla tutela dei propri interessi individuali, incentivando, invece di ostacolare, i meccanismi di privilegio e clientelismo a discapito della originaria idea di miglioramento della vita di tutti lavoratori.

Lavoratori che avvertono la propria condizione di estrema sudditanza, senza cogliere la possibilità di un riscatto che possa giungere dal sindacato.

Il sindacato che è visto come una attività da illusionisti/manipolatori, nella migliore delle ipotesi, o come il veicolo per soddisfare interessi personali; non più rappresentanti dei lavoratori, ma di se stessi, con l'unico interesse che sembra essere quello di poter **partecipare** ai salotti oligarchici.

Insomma una “casta” come le altre!

Abbiamo la possibilità di cambiare la situazione a patto che tutti coloro che sono stati corresponsabili di questo disastro **tornino al loro lavoro** originario.

Che cosa accade nella Pubblica Amministrazione?

Le reazioni alla riforma della PA (meglio chiamarla miniriforma) partite dal fronte sindacale non ottengono alcun effetto, anzi si rivelano controproducenti perché danno la sensazione di **difendere lo “status quo”**.

Si alimenta il sospetto che alcuni interventi abbiano origine dalle stanze oscure delle Direzioni Generali ed abbiano come obiettivo la difesa della “nomenclatura” e dei burocrati. C'è chi rimpiange i giorni nei quali i Dirigenti si sceglievano con l'accordo del sindacato. Non è compito del sindacato entrare in questi meccanismi!

Il sindacato non è conservazione!

La UILPA.

Abbiamo ottenuto buoni risultati nelle ultime elezioni per le RSU, grazie ai tanti **volenterosi** che si sono candidati nelle nostre liste. Si avverte, però, **l'inutilità di tale organismo**, ormai rimasto a definire questioni residuali. Chi si ricandiderà alle, ormai, prossime elezioni e per quale motivo?

Ultimamente si sono riallacciati dei buoni rapporti sia con CGIL e CISL che con le altre categorie del Pubblico Impiego della UIL; ciò è **positivo**, ma anche in questo caso serve una marcia in più.

Ha avuto un buon successo la raccolta di firme sulla proposta di disegno di legge di iniziativa popolare per superare le orrende norme “brunettiane”, **ben sapendo** che non sarebbe mai stata esaminata.

I continui interventi di “commissariamento” delle strutture hanno creato nella nostra organizzazione uno stato di ansia perenne; sembra di vivere in un periodo di purghe e, periodicamente, vengono assegnate una sorta di stelle gialle a chi “osa” esternare le proprie ragioni, soprattutto se diverse dalla linea impostata in segrete stanze.

Un po' di autocritica non può che fare bene. Ripetere gli sbagli del passato non è la strada giusta per **cambiare**, possiamo crescere solo se smettiamo di piangere. Si devono dimenticare furbizia, affarismo, scorciatoie e compromessi altrimenti siamo sconfitti. Non debbono esistere dirigenti sindacali che pensano più al loro potere che al bene dell'organizzazione.

Alcune proposte per migliorare la UILPA

Per essere orgogliosi di essere dipendenti pubblici ed iscritti al sindacato più preparato!

Le proposte sono effettuate con lo scopo di garantire la necessaria **imparzialità, equità, pari opportunità, democrazia, trasparenza, coinvolgimento e partecipazione** di tutti gli iscritti all'azione sindacale per costruire, in piena tradizione UIL, un sindacato competente che è **contrario al conflitto pregiudiziale ed alla conservazione**.

Per una moderna Pubblica Amministrazione

Uno dei più gravi problemi del paese, e che ci riguarda direttamente, è la **corruzione** che altera la concorrenza, impedisce lo sviluppo, scoraggia gli investimenti, s'intreccia con la mafia ed è responsabile di una deriva etica della vita pubblica.

Dobbiamo sollecitare, attraverso campagne di comunicazione, il legislatore a fare la sua parte emanando norme di carattere generale, semplificando al contempo quelle esistenti, come il rafforzamento dell'ANAC, l'accorpamento degli oltre 32'000 centri di spesa e la messa on-line di tutte le singole voci di spesa (ormai la fatturazione elettronica è realtà ed i dati sono così disponibili facilmente), sanzioni per chi non applica le norme esistenti (ad es. la rotazione degli incarichi negli uffici ogni 3 anni), la protezione efficace per chi denuncia la corruzione sul luogo di lavoro (Whistleblowing).

Il documento portato all'immagine del lavoro pubblico dai rari comportamenti delittuosi, che vengono puntualmente rilevati dai mass media, deve essere contrastato con atti pubblici concreti come il sostegno in giudizio del sindacato a chi ritiene di essere lesa da tali atti, e la non opposizione alla trasparenza dei patrimoni dei dipendenti pubblici analogamente a quanto avviene per gli esponenti politici.

Dobbiamo essere in prima linea per sconfiggere la corruzione e togliere questo drappo funebre dai nostri uffici.

La ineluttabile **digitalizzazione** (o dematerializzazione) della P.A. è la strada maestra per fornire servizi diffusi facilmente e direttamente ai cittadini senza intermediazioni costose e favorisce il controllo sociale sull'operato. Può essere attuata con l'innesto massiccio di giovani, in sostituzione di prepensionamenti e con un robusto piano di formazione. Evitiamo, così, il ricorso ad esternalizzazioni, che generano demotivazione dei dipendenti pubblici, maggiori spese e servizi di minore qualità.

Da sottolineare il fatto che la digitalizzazione completa comporta una maggiore possibilità di impiego del **telelavoro domestico**. L'utilizzo di tale strumento è molto proficuo dal punto di vista del risparmio sia per il lavoratore che per la P.A. e consente una vita migliore al lavoratore che ha la necessità, per i più svariati motivi (figli piccoli o genitori anziani, ecc...), di rimanere nella propria abitazione.

I **dirigenti** devono essere remunerati come la media europea dei loro pari, reclutati solo tramite concorso, sostituiti frequentemente e controllati in ragione di obiettivi. La P.A. deve attuare le decisioni politiche al meglio possibile, pertanto devono essere abbattute tutte quelle pratiche che la fanno percepire come una zavorra o, peggio, un ostacolo.

Se la P.A. è la più grande azienda del paese (lo afferma la ministra Madia) come tale deve essere trattata perseguendone il benessere organizzativo. Ciò può essere fatto restituendo dignità alla **partecipazione dei lavoratori** (anch'essi cittadini) alle decisioni che li riguardano, abrogando tutte le norme "brunettiane" che ci hanno riportato indietro negli anni, ad una gestione peggio che militaresca, uniformandole a quelle del settore privato.

L'attenzione che l'attuale governo dimostra per l'edilizia scolastica deve esserci anche per le nostre sedi. **Quanto costerebbe l'adeguamento alle norme di salubrità e sicurezza** che nella stragrande maggioranza dei nostri uffici non sono rispettate?

Si può sfruttare questa occasione per sperimentare una organizzazione degli spazi in maniera più moderna. Concentrare in un **unico polo tutti gli uffici con servizi al pubblico**; il vantaggio per i cittadini è evidente, quello per i lavoratori consiste nella possibilità di ottenere servizi che in maniera frammentata sono impossibili da concepire (mense, asili nido, trasporto collettivo ecc...).

Possiamo anche immaginare che siano dotati di **spazi interni** analoghi a quelli delle più grandi aziende del settore tecnologico, **a misura di essere umano** (sia per i lavoratori che per i cittadini/utenti) e nel rispetto dell'ambiente. Per avere una migliore idea di cosa si sostiene è sufficiente cercare su un motore di ricerca il termine "uffici" seguito da Google o Apple o Facebook o Microsoft. In uffici così concepiti viene superato uno dei peggiori sistemi di gestione del personale: il controllo diretto, visivo, con il quale i dirigenti possono tenere al guinzaglio fisico i "propri dipendenti". Utilizzando la connessione wi-fi, con un pc portatile e skype/V.O.I.P., si è sempre reperibili, ovunque si sia. È inoltre deprecabile la sempre maggiore adozione degli open space: tale soluzione, introdotta entusiasticamente negli anni '70 negli U.S.A., è stata da tempo riconosciuta come disfunzionale, in quanto i conflitti generati dalla forzata condivisione degli spazi riducono

la produttività ed il livello qualitativo della stessa. E, rimanendo di più con i piedi per terra, perché non battersi almeno per realizzare delle sale relax in ogni ufficio?

Altri interventi che possono essere proposti riguardano l'utilizzo di Software Open Source (gratuito) in tutta la PA, un piano energetico eco-compatibile per produrre risparmi (pannelli solari, ecc.), Wi-Fi in tutte le sedi di uffici pubblici.

Per il contratto

Innanzitutto dobbiamo far ripartire la contrattazione collettiva, sono troppi 5 anni senza adeguamento della retribuzione! Se le obiezioni che ci si presentano sono relative al reperimento delle risorse si possono prospettare soluzioni che vadano oltre l'utilizzo di risparmi interni. Giacciono, ad esempio, in Parlamento **due proposte che porterebbero nelle casse dello stato**, con la loro tassazione, enormi fondi fissi aggiuntivi: legalizzazione della prostituzione e della cannabis. Altre **fonti di finanziamento** potrebbero derivare dall'aumento della tassazione sui giochi d'azzardo e sul corretto prelievo sugli immobili della Chiesa.

Dobbiamo, però, affrontare la questione contrattuale ben sapendo che gli aumenti che potremmo chiedere dovranno essere in linea con quelli ottenuti le volte passate. Una richiesta di aumento superiore ai 30 € mensili (circa 2 miliardi l'anno) non sarebbe capita dai concittadini e non sarebbe realistica in una fase nella quale l'inflazione è vicina allo zero (indice, concordato, di riferimento per le richieste economiche). E' da sottolineare che fra i dipendenti pubblici solo il 25% ha percepito gli 80€ di sgravio fiscale andati a coloro (circa il 60% dei lavoratori dipendenti) che hanno un reddito annuo inferiore a 25'000€. Ciò significa che i nostri stipendi sono già sopra la media nazionale.

Altra questione della quale dobbiamo essere consapevoli, riguarda l'applicazione concreta delle norme "brunettiane" che attendono di essere messe in pieno vigore alla sottoscrizione del primo contratto stipulato successivamente alla loro emanazione. **Ed è questo il caso!**

Sperando in una modifica a queste leggi, dobbiamo affrontare con decisione il sistema "premile" che induce, come è stato scritto, ad un moderno far-west negli uffici (mors tua vita mea) a scapito dell'efficienza. I premi assegnati individualmente comportano divisione ed egoismo fra i lavoratori. Per non parlare degli atteggiamenti della dirigenza che, figlia delle clientele, utilizzerebbe tale leva per spostare sulla valutazione lo stesso metodo.

Si deve immaginare la P.A. come un sistema di squadre. **Il premio deve andare alla squadra (singolo ufficio senza alcuna divisione interna) in un confronto con squadre simili.** Si attuerebbe così un circolo virtuoso nel quale il controllo è affidato agli stessi "giocatori" messi periodicamente a conoscenza delle proprie attività in un confronto collettivo con l'"allenatore".

E' possibile prospettare, in assenza di aumenti economici, quanto attuato a Goteborg (Svezia) dove si sperimenta la **giornata lavorativa di 6 ore per 5 giorni**. Secondo alcuni studi massimizza la produttività, senza prosciugare le energie (e si risparmierebbero i costi dei buoni pasto).

Introdurre nel contratto, ove il legislatore non faccia la sua parte, una norma che preveda il **rapporto stipendiale Dirigenti/livello più basso 10/1**. Inserire nelle voci di valutazione del Dirigente un valore sull'apprezzamento da parte dei lavoratori da lui coordinati.

Inserire nei costi contrattuali le prerogative sindacali (distacchi e permessi) cercando di definire fuori dal conteggio le ore per le trattative su convocazione o per assistenza per le sanzioni disciplinari.

E' indispensabile chiedere che non venga ulteriormente prorogato il blocco all'aumento del reddito individuale e che venga alzata, almeno a 7€, l'esenzione fiscale sui buoni pasto.

Per una UILPA al passo con i tempi attuali

Il sindacato, il nostro innanzitutto, ha la possibilità di cogliere l'appuntamento storico che gli si pone di fronte per recuperare credibilità, utilità, ed immagine presso i lavoratori. In tal senso è ipotizzabile l'adozione di un **codice "etico" o "di comportamento"** che prevede ciò che nello statuto non è scritto.

Stabilire la parità di genere in ogni organismo.

Elezione diretta da parte degli iscritti dei responsabili di ogni struttura sulla base di programmi pubblici.

Qualcuno ha definito la nostra riforma come un metodo per aumentare e centralizzare il potere, sia economico che organizzativo arrivando ad una sorta di democrazia personale. Per sconfiggere questa tesi **serve maggiore collegialità** per tutte le decisioni e le proposte. Pertanto è utile istituire **commissioni sui diversi argomenti**, che coinvolgano tutti gli interessati utilizzando sistemi di condivisione ampiamente usati nelle amministrazioni. Dei sondaggi periodici darebbero il segno di un maggior coinvolgimento degli iscritti unitamente all'utilizzo di app per il televoto durante le riunioni collegiali.

Ridurre la quota di adesione per dimostrare che anche noi facciamo la nostra parte nella crisi economica, predisponendo anche un sistema di iscrizione/disdetta on-line.

Trasparente gestione delle risorse:

- Economiche (deve essere verificabile come vengono spesi i soldi versati dagli associati attraverso la disponibilità sul web dei dati ai quali accedono solo gli iscritti);
- Eventuali dipendenti della struttura debbono essere ricercati attraverso bandi pubblicati sul sito;
- Stabilire regole per la gestione dei Permessi e Distacchi sindacali (minimo un distacco al 25% ad ogni struttura territoriale) con pubblicazione sul sito (intranet) di chi ne usufruisce, ed il calendario quotidiano delle attività sindacali di ciascuno, per rendere pubblica l'attività contrattuale (quel minimo che è rimasto) e quella di assistenza.

Nella attuale situazione, dove vengono a mancare importanti risorse, è obbligatorio **investire sulle tecnologie della comunicazione**: personal computer, smartphone, tablet sono gli strumenti che abbiamo a disposizione per relazionarci. Video-conferenze, chat, gruppi di discussione, mailing list, sono ormai alla portata di tutti. Chi ancora li chiama "aggeggi", e non sa usare neanche l'email, è fuori dalla storia e non fa il bene del sindacato.

Dobbiamo usarli con cognizione così potremo effettuare un serio piano per la comunicazione, che preveda, ad esempio, la gestione diffusa dei contenuti dei siti internet, la trasmissione capillare delle informazioni con una newsletter migliorata e differenziata, la presenza su tutti i social network; insomma, mettere in relazione fra di loro, in base alle proprie scelte, tutti gli iscritti. L'istituzione di un **premio** annuale (per la migliore idea, il miglior sindacalista, il miglior dipendente pubblico, ecc...) aumenterebbe la stima dell'opinione pubblica nei nostri confronti.

Questo sforzo deve essere sostenuto con un adeguato piano di **formazione sindacale** (anche a distanza con programmi che si trovano, oramai, facilmente e gratuitamente sul web) che coinvolga tutti gli iscritti, a partire dai dirigenti sindacali, incentrato sull'utilizzo dei mezzi che abbiamo ora a disposizione, e che spieghi come vincere i conflitti oltre che come applicare le norme.

Fare sindacato non è svolgere un compito burocratico!

Dobbiamo mettere tutta la nostra **passione, spirito di giustizia, disinteresse personale, disponibilità, coraggio, capacità** per non stare fermi in attesa, rimanendo indietro, e montare in bicicletta cominciando a pedalare velocemente per andare il più **avanti** possibile!

Manrico Macilenti