

Roma, 25 gennaio 2018

Restituire al dibattito sul contratto più qualità, più senso e più valore

Forse non si conosce abbastanza cosa sia e come si svolga una trattativa sindacale, quali ne siano i margini e i tempi, legati strettamente e inevitabilmente alla complessità delle questioni che vi si affrontano. Solo così si può spiegare il modo in cui viene condotta, nei confronti dei sindacati impegnati a rinnovare un contratto di lavoro dopo quasi nove anni dalla sua scadenza, una polemica che assume talvolta i toni della rissa, non di rado condita da insulti ancor più insopportabili se provenienti da chi svolge il lavoro di istruire ed educare

Si ha l'impressione che per molti un contratto si riduca a un semplice "prendere o lasciare". Che non si abbia consapevolezza di come un contratto, per sua natura, rappresenti la mediazione possibile tra le posizioni di tutti i soggetti che partecipano al negoziato, secondo uno schema che non è peraltro riconducibile al classico confronto fra "parte e controparte"; la dinamica è sempre, in realtà, molto più articolata, dovuta anche all'esistenza – e meno male – di una pluralità di soggetti che, in un assetto democratico delle relazioni sindacali, rappresentano la parte del lavoro dipendente

Esiti e tempi del negoziato scontano inevitabilmente questa complessità, fermo restando che a monte di ogni trattativa ci sono le condizioni di contesto entro cui si svolge: economiche e, in particolare per i settori del lavoro pubblico, politiche e normative. Sembra rendersi poco conto di tutto questo chi segue la trattativa col "cerino spianato" (bruceremo le tessere! – perché strapparle sembra atteggiamento troppo morbido), pronto a trasformare qualunque indiscrezione o anticipazione sulle posizioni della parte cosiddetta "datoriale" (cioè il Governo e chi lo rappresenta al tavolo negoziale) come il punto di arrivo della trattativa anziché il punto di partenza, e di questo in realtà si tratta, su cui si svilupperanno discussione e confronto

Le famigerate "bozze" dell'ARAN sono infatti da settimane l'oggetto di un lavoro accurato di esame e di messa a punto di emendamenti da parte sindacale, né mancano continui cambiamenti dei testi in circolazione, per effetto del negoziato in corso, fatto anche molto spesso di riunioni lasciate in sospeso proprio per la difficoltà di trovare mediazioni soddisfacenti e di contatti informali a diversi livelli, come sempre avvenuto in circostanze di questa natura. Da qui i tempi lunghi di una trattativa che si fa fatica a chiudere, pur essendo trascorso più di un anno dall'accordo quadro del 30 novembre 2016.

Attentamente considerata – e non pare che avvenga – andrebbe anche la complessità di un contratto, specialmente se si tratta come in questo caso di un CCNL, che affronta un'infinità di questioni, dovendone disciplinare una mole non indifferente, tra aspetti retributivi e normativi. Ai quali il contratto in essere, tanto per dare l'idea, dedica la bellezza di 150 articoli

La valutazione dei risultati ottenuti, da cui consegue la decisione di sottoscrivere o meno un accordo, non può che essere fatta a conclusione del percorso negoziale, quando si può ragionevolmente valutare se e quanto delle richieste sindacali trova riscontro, se vi possano essere realisticamente margini di ulteriore miglioramento, o se si debba decidere di non firmare, assumendosi i rischi che tale eventualità comporta e dei quali è necessario essere comunque ben consapevoli.

Nove anni di mancato rinnovo dei contratti non hanno soltanto bloccato le retribuzioni (la cui difesa è venuta unicamente dalle intese sindacali, anch'esse peraltro molto contestate, che hanno

permesso di mantenere gli scatti di anzianità); hanno spianato anche il campo a interventi per legge che hanno inciso non poco sulla gestione del rapporto di lavoro, cancellando parti importanti del contratto vigente. Il tentativo di ridimensionare le relazioni sindacali, a vantaggio di filosofie dirigiste o di governo per legge – e non per contratto – del lavoro pubblico è stata una costante degli anni trascorsi, in presenza di governi e maggioranze di segno diverso, e non sembra da escludere nemmeno in prospettiva, considerato il “vento” che spira in generale in Europa e nel mondo e di cui qualche spiffero potrebbe non mancare anche da noi, negli scenari possibili del dopo elezioni che ci attende. L’incertezza e il vuoto che un mancato rinnovo del contratto determinerebbe sono un rischio che gli appassionati sostenitori della non firma sottovalutano pericolosamente.

La “non firma”, in realtà, è la soluzione più facile che un sindacato può avere a disposizione. Non lo compromette, lo esime dall’assumersi la responsabilità di una scelta. Lo priva tuttavia di credibilità e di reale capacità di rappresentanza.

Perché un negoziato produca effetti positivi è indispensabile che chi lo svolge abbia piena legittimazione a discutere e a decidere, sapendo che dalla valutazione delle sue scelte dipenderà anche il suo livello di consenso. Una relazione trasparente e chiara, in un contesto di democrazia nel quale aderire a un sindacato o disdettarne l’iscrizione sono e restano scelte di libertà, senza alcuna necessità di svilirle in minacce di sapore ricattatorio.

Il ragionamento potrebbe valere per tante altre vicende sindacali – anche quelle di più immediata attualità e risonanza, come la vertenza diplomati magistrali – segnate quasi sempre dalla presenza di interessi e contro interessi la cui composizione risulta qualche volta di estrema difficoltà. Tentare di comporre equilibri è la fatica, ma anche la ragion d’essere, di un sindacato serio, ed è anche il presupposto perché la sua azione abbia efficacia in un’ottica di interesse generale. Limitarsi ad assecondare ogni sollecitazione, o peggio ancora puntare ad assecondarle tutte, non è fare sindacato, è fare demagogia. Noi cerchiamo, con tutti i nostri limiti e le nostre insufficienze, di essere e restare un sindacato serio.

Roma, 25 gennaio 2018

Maddalena Gissi, segretaria generale Cisl Scuola