



Più rischi e responsabilità meno tutele e opportunità



L'amministrazioni pretende che i lavoratori si assumano responsabilità ma poi non li tutela

I fatti di Voghera (vedi sul sito USB) e Venezia (dove una collega è stata denunciata ed è finita davanti al giudice penale per indagini fiscali su un contribuente, condotte su ordine di servizio) impongono una riflessione. Questi fatti dicono che i lavoratori operano sempre più spesso in condizioni di crescente insicurezza professionale, frutto di un'immagine pubblica ormai deteriorata dopo anni di campagne mediatiche e di un deficit di garanzie contrattuali. Anche il lavoratore che svolge correttamente la propria attività, delicata e complessa come quelle che si svolgono nei nostri uffici può essere trascinato in vicende giudiziarie – civili o penali - spesso infondate.

Prendiamo spunto da questi fatti per alcune riflessioni che coinvolgono l'amministrazione, i lavoratori e le organizzazioni sindacali. Innanzitutto l'amministrazione deve preoccuparsi di dare più tutele ai lavoratori. Se la presunzione d'innocenza è accompagnata dal dubbio di colpevolezza il lavoratore resta solo ad affrontare vicende giudiziarie delicate e complesse. L'articolo 21 del regolamento d'Agenzia prevede il patrocinio gratuito ma in concreto l'applicazione di questo istituto è affidata al caso o al buon senso. Occorre secondo noi rafforzare queste tutele in un momento in cui la lotta all'evasione fiscale è tanto necessaria quanto sgradita. Si possono trovare soluzioni contrattuali (ad es. un fondo di solidarietà per le spese legali, agevolare l'accesso a tutele assicurative), ma soprattutto devono essere rivisti certi atteggiamenti. Ad esempio a noi pare che l'audit interno tuteli più l'amministrazione dei lavoratori, mentre dovrebbe esserci una piena identificazione fra l'una e gli altri.

Ai lavoratori diciamo che l'attuale ordinamento professionale presenta più rischi che vantaggi e che alcuni comportamenti individuali devono essere rivisti. Il mansionismo d'area ha reso indefinite le responsabilità mentre la sottocultura della meritocrazia spinge la stessa amministrazione a dare segnali fuorvianti. Nella *check list* che verrà impiegata per valutare i lavoratori per l'attribuzione di 1240 progressioni economiche sono descritti e messi in buona luce comportamenti che espongono a rischi privi di copertura contrattuale. Se neanche il rispetto delle regole mette al riparo dalle denunce come fanno le colleghe di Voghera e Venezia, immaginiamo cosa può accadere se certi comportamenti, sempre più diffusi e "apprezzati" (come portarsi le pratiche a casa) fossero oggetto di indagini dell'audit interno o della magistratura ordinaria.

Se guardiamo al contratto collettivo, tutti i vantaggi teorici che dovevano fare da contrappeso al mansionismo d'area sono stati spazzati via: progressioni verticali, azzerate, progressioni economiche selettive, salari bloccati fino al 2013, fondi aziendali drasticamente tagliati. La meritocrazia porta alla *deregulation*, e si spacciano per buoni comportamenti quelli che sono veri e propri atti d'incoscienza. In cambio di cosa?

Nel momento in cui i lavoratori hanno bisogno di più tutele, alcuni sindacati accettano che l'organizzazione del lavoro non sia più materia di confronto sindacale. Peggio: affermano che le relazioni sindacali devono essere orientate alla produttività. Non alla tutela dei lavoratori, non al rafforzamento dei loro diritti o alla crescita delle retribuzioni ma alla produttività! Bell'affare: i lavoratori si accollano i rischi, magari finiscono davanti al giudice, mentre crescono soltanto le retribuzioni di risultato dei dirigenti.