IL PUBBLICO IMPIEGO NELLA TRASFORMAZIONE DEL LAVORO: ALCUNI SPUNTI DI RIFLESSIONE

Provo a mettere insieme alcuni spunti di riflessione che riguardano il tema di questo nostro seminario interno, consapevole che parte di questo ragionamento dovrà trovare spazio di confronto e di proposta politica negli organismi di Pubblico Impiego, perché da una corretta impostazione e da una intelligente proposizione del nostro punto di vista, passa un pezzo importante della tenuta materiale e della funzione del sindacato.

Come già detto molto bene nelle relazioni introduttive, questa trasformazione delle forme, dei luoghi, dei tempi dei processi lavorativi, riguarda a pieno titolo (pur non ai livelli di certi settori industriali e delle telecomunicazioni) la struttura della pubblica amministrazione e permette di scorgere diversi tratti della struttura che lo Stato si dà all'interno di un passaggio che abbiamo definito per più aspetti storico.

Quel che sta accadendo oggi nella PA è in parte continuazione di una serie di processi, dei quali l'epidemia da Covid19 è stata evidentemente un acceleratore, che possono essere descritti da alcune parole d'ordine che i "modernizzatori" e i "riformatori" della pubblica amministrazione usano da tempo: svecchiare, adeguare, sburocratizzare, snellire, rendere più funzionale. Un formulario noto, una retorica che contiene in sé il pensiero, neanche tanto implicito, che i dipendenti pubblici lavorino poco, male, con un basso livello di formazione e dunque di competenze.

Gli elementi innegabili di continuità non devono farci perdere di vista il salto qualitativo che si sta compiendo, che dobbiamo avere la capacità di leggere non tanto e non solo sui numeri effettivi dei lavoratori e delle amministrazioni che secondo le indicazioni della FP lavoreranno da remoto o in lavoro agile (anche se questo è il dato decisivo per impostare il lavoro sindacale nel breve-medio periodo), ma come processo tendenziale e praticabile che, usando le possibilità tecnologiche oggi a disposizione, e formando progressivamente una nuova generazione di "colletti bianchi" adeguati, produrrà la digitalizzazione della pubblica amministrazione. In questo senso le dinamiche sono sempre legate a due fattori: aumento della produttività, criterio ormai pressoché universalmente assunto come positivo nella valutazione del lavoro svolto, e riduzione conseguente del personale lavorativo impiegato, e dunque riduzione del turn-over e probabile ridimensionamento della stagione di concorsi pubblici che, seppure con numeri per noi inadeguati, era comunque iniziata prima della pandemia. Per uscire da questo circolo vizioso, anche nel mondo del pubblico impiego deve diventare centrale il tema della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, insieme ad un rimpolpamento sostanzioso degli organici, da legare nella rivendicazione non solo al tema dei carichi di lavoro ma anche alla possibilità di ridare centralità alla dimensione sociale dei servizi pubblici, che non è affatto naturale come potrebbe sembrare a prima vista. Infatti, la rigidità procedurale che il lavoro d'ufficio così concepito porta con sé, riduce enormemente i margini di "miglioramento" del processo o del servizio che si fornisce.

Un tema importante riguarda certamente il risparmio che la pubblica amministrazione ha in mente di realizzare su una serie di voci legate ai costi delle sedi, dagli affitti alla manutenzione, all'adeguamento delle strutture alle misure di sicurezza, ai riscaldamenti e agli impianti di condizionamento, ai dispositivi informatici, alla connessione alla rete. La trasformazione delle private abitazioni in luoghi di lavoro ha un effetto dirompente sulle vite dei lavoratori e delle loro famiglie, allunga i tempi di lavoro in un indistinto e pericoloso groviglio in cui spesso contemporaneamente si portano avanti insieme pezzi di lavoro legati non solo alla pratica d'ufficio ma alla intera riproduzione sociale. L'annullamento dei tempi di spostamento perde tutto il suo carattere potenzialmente liberatorio non appena si manifesta la tendenza evidente all'aumento del tempo di lavoro (in nessun modo limitabile facendo appello al tanto evocato "diritto alla disconnessione") e alla perdita della dimensione sociale insita nei processi lavorativi, elemento che deve assumere assoluta centralità nel ripensamento della modalità di intervento sindacale anche nel pubblico impiego, superando (sempre tendenzialmente!) una pratica fatta di rapporti individuali e collettivi, di rivendicazioni comuni, di percepibile presenza di soggetti antagonisti sui luoghi di lavoro. La rarefazione del conflitto, almeno da un punto di vista della sua rappresentazione fatta da personaggi in azione, è un altro limite con il quale fare i conti e da disinnescare individuando le dinamiche dello sfruttamento e agendo anche su questo terreno.

Il tema della "adeguatezza" dei lavoratori rispetto allo smart working diventa la linea di demarcazione e anche di frattura nel corpo dei dipendenti pubblici. Frattura generazionale, di genere, frattura di bagaglio formativo, di titolo di studio spesso, di qualifiche (questi ultimi elementi decisivi nell'accesso ai concorsi). È chiaro che di fronte ad un processo lavorativo con certe caratteristiche, e il collegamento dei carichi alle competenze individuali, diventa sempre più difficile sfuggire alla misurazione e alla valutazione, restare in una zona grigia che non dobbiamo avere paura di riconoscere. Le attività a basso livello di specializzazione - portierato, pulizie, centralini - sono state le più esternalizzate, le altre saranno invece al centro degli obiettivi di riorganizzazione.

Questa selezione attraversa anche le dirigenze, che se al momento non ci interessano come soggetto rappresentabile sindacalmente (anche se un ragionamento sarebbe da aprirsi, ma è una posizione personale di chi scrive), subiranno ripercussioni nel ruolo svolto rispetto alla organizzazione e valutazione del lavoro.

Altri due temi che sono intimamente correlati sono quelli della sicurezza e della privacy. Per il primo uno slogan che già abbiamo usato pubblicamente, "questa casa non è un ufficio", rende perfettamente la dimensione problematica di una impossibile trasformazione delle private abitazioni in luoghi di lavoro: spazi, dispositivi, postazioni, connessione diventano un problema individuale del lavoratore, all'interno di uno straripamento del tempo di lavoro dentro la vita e il tempo personale. Si prefigura abbastanza facilmente una nuova forma di stress lavoro correlato e di ripercussioni psicologiche sui lavoratori. Non è detto che questo non sia uno dei terreni su cui agire, non per "medicalizzare" il nostro intervento, ma per rimarcare che questo disagio è un tema non solo da psicologia individuale ma di massa.

Sulla privacy – non tanto quella classica riguardante il trattamento dati, ma quella riguardante il lavoratore che lavora dalla propria abitazione – manca totalmente un riferimento normativo.

La digitalizzazione della PA inoltre, per le condizioni socio-culturali di alcune fasce della popolazione, rappresenta un dispositivo escludente (basti pensare alle rilevazioni ISTAT sulla Didattica a distanza), un processo di dematerializzazione dello Stato che non ha alla base una diminuzione della centralizzazione decisionale di quest'ultimo, ma un suo "modo di presentarsi" distante e "da remoto" che non potrà che accrescere il senso di distanza percepito da soggetti che potranno avere bisogno di una nuova gamma di servizi consulenziali (anche su questo il sindacato deve riflettere).

Alcune questioni, per concludere. Il luddismo come atteggiamento complessivo, in sé, non serve (anche se può dare spunti su alcune pratiche di lotta). Dentro un piano di trasformazione complessiva in senso sociale, potremmo parlare di riqualificazione e ripopolamento di diverse aree del paese, di liberazione del tempo. Ma per rimanere su uno specifico più legato al presente, occorre comunque un ragionamento che assuma il livello di sviluppo delle forze produttive (in senso lato) e ragioni come sempre sui rapporti di produzione. Nella consapevolezza che alcuni elementi di relazione (e non parlo solo della scuola o dell'università) non possono essere superati, pena la modificazione profonda dell'attività sociale legata al settore in cui si pratica lo smart working.

Servono, infine, ma è il nostro compito, dei punti fermi di piattaforma sindacale che riguardino certo l'approccio confederale, ma si declinino poi nel pubblico impiego. Dal tema complessivo e ineludibile, quello del contratto, ai temi in esso (ma non esclusivamente) contenuti riguardanti sicurezza, orario di lavoro, volontarietà, aumento delle diseguaglianze, strumentazioni, formazione, buono pasto, effetti sulla salute. Anche questa trasformazione richiederà tanto lavoro sindacale e un sindacato in grado di reinventarsi senza snaturarsi. Questa la scommessa dei prossimi anni.