

DIPENDENTI PUBBLICI SOTTO ASSEDIO IN USA

Con la scusa dei tagli alla spesa, il governatore repubblicano del Wisconsin prova a mettere fuori gioco sindacato e contrattazione collettiva. Proteste da Obama e democratici

Il diritto alla contrattazione collettiva degli impiegati pubblici statunitensi è sotto attacco. Quanto sta avvenendo da alcune settimane a questa parte negli Stati repubblicani del Wisconsin, dell'Indiana e dell'Ohio, non è, infatti, una normale disputa fra dipendenti e datori di lavoro. In gioco c'è molto di più: il diritto stesso dei lavoratori di organizzarsi e contrattare collettivamente. Si tratta di un diritto da sempre avversato da parte delle imprese private, ma che le famigerate pratiche di *union busting* (politiche antisindacali) potessero riprodursi con facilità anche nel settore pubblico era un rischio considerato remoto. La scommessa dei repubblicani è invece proprio questa: approfittare della crisi economica e delle casse vuote per infliggere un colpo mortale ai sindacati, considerati ostacoli per una gestione senza controlli e regole della *res publica*. Una sconfitta rappresenterebbe, in questo momento, una ferita difficile da rimarginare per il movimento del lavoro organizzato statunitense. Lo sanno bene i lavoratori americani che, indipen-

dentemente dall'appartenenza al sindacato, si stanno mobilitando per protestare contro la deriva dei governatori repubblicani. Decine di migliaia di persone sono scese in piazza per dimostrare contro le nuove proposte di legge mentre attivisti, politici, politologi e personaggi dello spettacolo si uniscono giorno dopo giorno alle manifestazioni di protesta. Il caso che sta destando più scalpore è senz'altro quello del Wisconsin dove, dall'undici febbraio scorso, decine di migliaia di lavoratori sono asserragliati intorno e all'interno del Campidoglio della capitale Madison. L'oggetto della protesta è la nuova legge proposta dal governatore repubblicano Scott Walker per risanare il deficit dello Stato. Di fronte a una situazione economica non certo florida, il neo eletto governatore non deve aver speso molto tempo per individuare i colpevoli della crisi. Il piano presentato non prevede, infatti, nuovi investimenti per migliorare l'efficienza e diminuire gli sprechi, ma piuttosto una netta intenzione di infilare le mani nelle tasche dei quasi duecentomila dipendenti pub-



blici. Per poter portare a termine il suo piano, il giovane governatore deve però togliere di mezzo l'ostacolo più grande: il sindacato. Il disegno di legge presentato da Walker sembra non avere altro obiettivo che di indebolire sia le associazioni dei lavoratori sia lo strumento della contrattazione collettiva.

Secondo il piano denominato "budget repair", i dipendenti pubblici non avranno più il diritto alla contrattazione collettiva se non per il salario base e le loro rappresentanze sindacali saranno costrette a svolgere elezioni annuali per avere conferma del mandato. I sindacati non potranno più godere,

inoltre, delle cosiddette *union dues*, i contributi che i lavoratori non iscritti versano al sindacato a seguito dei vantaggi ottenuti dagli accordi sottoscritti. La durata dei contratti verrà, contemporaneamente, limitata a un anno mentre aumenteranno in maniera esponenziale i contributi che i lavoratori dovranno

versare per assistenza sanitaria e pensioni. Queste sono le principali norme che riguardano tutti i dipendenti pubblici dello Stato tranne le forze dell'ordine e i pompieri che hanno garantito il loro appoggio a Walker durante la campagna elettorale. Il governatore del Wisconsin non ha tenuto conto né dell'opinione dei sindacati, che avevano già acconsentito a una riduzione di salario l'anno scorso e che sarebbero disponibili ad aprire un tavolo per ulteriori concessioni, né di quella dell'opposizione democratica che, con una mossa a sorpresa, ha lasciato il palazzo del Governo al fine di far mancare il quorum necessario alla votazione. Il Campidoglio di Madison è diventato di conseguenza l'arena dove si sta combattendo una battaglia che riguarda tutti i lavoratori americani. Un'offensiva politica, dunque, come spiega Richard Trumka, presidente dell'Afl-Cio, secondo il quale se veramente ci fossero stati problemi di budget da risolvere, il governatore si sarebbe seduto intorno a un tavolo con i sindacati che avevano offerto la loro disponibilità

al dialogo. Della stessa opinione sono sia il presidente degli Usa, Barack Obama, che ha chiesto un maggior rispetto dei dipendenti pubblici e il suo ministro del Lavoro, Hilda Solis, per la quale esiste una netta distinzione fra il chiedere ai lavoratori di stringere la cinghia in tempi di crisi e chiedere di rinunciare ai diritti garantiti dalla costituzione americana. Che il momento sia particolarmente delicato lo conferma l'intervento di Sharan Burrow, segretario generale della Confederazione internazionale dei sindacati che denuncia un paradosso tutto americano: "La violazione dei diritti democratici in paesi come Cina, Egitto, Guinea, Messico è giustamente condannata dagli Stati Uniti - ha detto la sindacalista - ma cosa succede se questi diritti vengono messi in discussione negli stessi Stati Uniti? Il diritto di associarsi e negoziare collettivamente per condizioni di lavoro e salari equi è il fondamento di ogni democrazia, e attaccare questi diritti significa attaccare lo stesso ordinamento democratico".

Manlio Masucci

CSMB Centro Studi Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT

Filo diretto con il Centro Marco Biagi / 160

Parità e pari opportunità: non più temi di "serie B"

Le linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (cd. C.U.G.) sono operative. Il 4 marzo, infatti, i ministri Brunetta e Carfagna hanno firmato l'intesa che detta le regole per la costituzione dei C.U.G., comitati che sostituiscono, unificandoli, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale. Ciò è confermato dagli obiettivi: contrasto al mobbing, tutela di parità e pari opportunità dei lavoratori e delle lavoratrici, garanzia per prevenire ogni forma di discriminazione diretta

e indiretta legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione. Tuttavia come dichiarato nella direttiva la novità è nella previsione dei nuovi organismi con competenze e funzioni più ampie. La logica, infatti, è ampia e punta alla valorizzazione del benessere organizzativo per favorire l'ottimizzazione della produttività e si inserisce, seguendo una logica sistematica, lungo il solco di una serie di provvedimenti legislativi tra cui il decreto legislativo n. 150 del 2009 (cd. legge Brunetta). In quest'ultimo il riferimento alle pari opportunità rappresenta un significativo elemento di innovazione in quanto tali politiche, oltre ad essere uno

strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi. Il valore aggiunto della direttiva sui C.U.G. è che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. I C.U.G. hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica che interessano diversi ambiti, dai piani di azioni positive poste in essere dalle pubbliche amministrazioni, in materia di promozione e potenziamento di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata e lavoro, alle azioni dirette a favorire condizioni di benessere lavorativo, ai piani di formazione del personale. Per garantire piena operatività delle previsioni normative il C.U.G. dovrà operare in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercitare le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali che l'amministrazione

metterà a tal fine a disposizione anche sulla base di quelle che sono le previsioni dei contratti collettivi vigenti. Da parte sua l'amministrazione è inviata a consultare i C.U.G. ogni volta che saranno adottati atti interni nella materia di competenza quali la flessibilità dell'orario di lavoro, i congedi, la progressione di carriera, la formazione. I Comitati Unici di Garanzia, opereranno in sinergia con l'Osservatorio, incardinato presso l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, con l'Unar, per le azioni che rientrano nell'ambito delle discriminazioni per razza o provenienza etnica, e con gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) per rafforzare attraverso l'introduzione dei temi della pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione delle performance.

Valentina Sorci

Approfondimenti

Lo Schema di direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sui Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità è consultabile in Bollettino Adapt 7 marzo 2011, n. 9