

## L'IMPEGNO PUBBLICO TRA MALESSERE E INEFFICIENZA

*di Giuliano Amato*

### **I. Il «verminaio» di gramsciana memoria**

La prima domanda che ci si pone, credo giustamente, è questa. Perché è successo che «settore pubblico» sta significando: assenza di efficienza, assenza di tutela degli utenti, organizzazione del lavoro non motivante? Ormai è diffusa una certa convinzione che lo statuto dei pubblici dipendenti, non riesce a dare spazio a questi tre beni, a questi tre valori positivi: all'efficienza dell'amministrazione, alla tutela degli utenti e alla tutela di coloro che operano nella pubblica amministrazione, non tanto in relazione al rapporto di servizio, ma in relazione a ciò che concretamente fanno. Proprio per non colpevolizzare il pubblico impiegato, che cerca di arrivare dopo e di fuggire prima dell'orario previsto, non dimentichiamo che 99 volte su 100 a quell'impiegato sfugge totalmente il significato delle ore che passa in ufficio.

E questa è una parte del problema non irrilevante, perché ci porta alle ragioni storiche, a quella serie di stratificazioni, di norme, di valori, di principi in base ai quali si è creato un tessuto di norme sfuggenti, di convincimenti e di interazioni cogenti, per cui c'è un garantismo destabilizzante, un'inefficienza generalizzata, una prestazione demotivante; il problema quindi si colloca chiaramente al di là e sarebbe pericoloso che venisse posto soltanto al di qua delle norme che regolano il pubblico impiego.

Perché è l'insieme dello statuto pubblico dell'amministrazione il contesto nel quale si sono venute macerando le regole, si sono venute esaltando le cose che ora non ci piacciono; non c'è dubbio che lo statuto, nasce su due fondamenta che sono tipiche della legislazione di trapasso del secolo; da una parte, tutela dell'impiegato dalla politica, quando l'imparzialità dell'amministrazione comincia a significare garanzia nei confronti della politica che è vista, e che probabilmente

è in quel momento come sarà anche in momenti successivi, fonte non di indirizzi di azione, ma di inquinamenti da interessi particolari; dall'altra parte, fondata sulle medesime idee, sulle medesime diffidenze, sulle medesime aspettative, c'è la garanzia dell'azione amministrativa dall'inquinamento derivante ancora dalla politica. Il procedimento amministrativo è un procedimento che, se serve a regolare il «gioco tra guardie e ladri», non serve a raggiungere gli obiettivi dell'azione pubblica; tutta l'azione amministrativa cede al formalismo, alla proceduralizzazione, non per assicurare che si faccia ciò che deve essere fatto. La disciplina del procedimento in Italia non è mai generale, ma particolare: riguarda la contrattazione della pubblica amministrazione, riguarda tutta la vicenda degli appalti, con quella caratteristica peculiare che la disciplina madre è una disciplina che rende impossibile in tempo reale l'affidamento dell'opera e allora interviene la deroga, assolutamente libera ed arbitraria, che permette a tutti di rubare attraverso l'affidamento sollecito dell'opera, senza che nessuno possa in alcun modo verificare quello che è successo.

Insomma, questo è il fenomeno che prese corpo con la legislazione di guerra all'epoca della prima guerra mondiale e che portò Gramsci a constatare il «verminaio» che si formava all'interno delle amministrazioni pubbliche. C'è quindi un progressivo formarsi di procedure che o eliminano la flessibilità o la rendono totale. E un progressivo caratterizzarsi della prassi applicativa secondo principi di rispetto formale delle regole, che non hanno alcun riferimento alla efficienza del prodotto finale. Così, è diventato abituale dire che quel che conta nella costruzione delle scuole è che esse siano costruite secondo certe regole, non che servano a coloro ai quali erano destinate e che nel frattempo sono già arrivati al servizio militare.

## **2. I formalismi generano irresponsabilità**

Questo è lo sfondo nel quale si colloca lo statuto del pubblico impiego; tutto si perde in un mare di accadimenti che si affiancano uno all'altro e che trovano ragione rispetto alle forme alle quali sono vincolati; che tutto ciò genera una deresponsabilizzazione collettiva è il minimo che possa accadere: e quando progressivamente si ha una deresponsabilizzazione collettiva che si coinnesta con i meccanismi del consenso politico che caratterizzano la democrazia post-bellica, si determina un ulteriore fenomeno.

La scoperta dell'amministrazione e dei suoi appartenenti come serbatoio di consenso politico determina una miscela di questa antica

tradizione normativa giurisprudenziale di prassi deresponsabilizzante, con impulsi che vanno nella stessa direzione di deresponsabilizzazione: fuori, quindi, e contro qualsiasi logica d'impresa; con la conseguenza, per usare vecchi schemi che il sindacato fortunatamente non ha mai dimenticato, di eliminare ogni dialettica, ogni possibilità di conflitto, che pur deve esserci fra coloro che assolvono a ruoli diversi nel medesimo apparato organizzativo; così, il datore di lavoro progressivamente si rende conto che dipende dai propri dipendenti, perché dipende dal loro voto: e ricerca, più che l'efficienza della loro attività, il consenso. Questo fenomeno determina il moltiplicarsi delle interferenze legislative e, quindi, il degradarsi del ruolo del Parlamento; da supremo controllore, nel nome della collettività, degli obiettivi realizzati dall'amministrazione, si trasforma in facitore di una miriade di leggine volte a favorire gli avanzamenti di carriera di gruppi di dipendenti, dai quali si spera di acquisire in questo modo la gratitudine elettorale;

E ancora: quando chi dirige l'amministrazione, per esercitare il ruolo che gli compete di responsabile del lavoro degli altri, si trova di fronte una qualche minima tensione, adotterà un comportamento accomodante per evitare di perdere consensi elettorali. Si manifesta, così, un dramma tipico di ogni amministrazione pubblica, non soltanto di quella italiana: il dramma in virtù del quale c'è un ruolo organizzativamente conflittuale a cui non corrispondono posizioni effettivamente conflittuali; è difficile realizzare la logica d'impresa, quando il datore di lavoro è dalla stessa parte dei dipendenti. Ora, a questo problema una qualche soluzione dovrà essere cercata, recuperando conflittualità, e responsabilità distinte. È chiaro che, appunto, tra assenza di dialettica e di conflittualità legata al sopravvenire della democrazia dei partiti e del consenso elettorale e garantismi pregressi, tutte le regole si mettono a funzionare in modo coerente a questi due moltiplicatori del medesimo fenomeno negativo.

### **3. Orario flessibile, per quale organizzazione del lavoro?**

Prendiamo il caso degli orari. Non esiste credo, al di fuori della pubblica amministrazione, nessuna disciplina dell'orario che come quella del settore pubblico, sia sganciata dal «per fare cosa», cioè qui si contratta, si discute, se l'orario debba essere rigido o flessibile, la mattina o il pomeriggio, con un pezzo di pomeriggio o di mattina, 5 o 6 giorni, ma non si discute mai «per fare che cosa», dove il «per fare che cosa» dovrebbe essere uno degli elementi determinanti

della conformazione che si dà all'orario. L'orario può essere flessibile? Certo, secondo me è giustissimo che lo sia, ma se lo è deve essere legato ad una organizzazione del lavoro che consenta di ottenere il prodotto desiderato meglio attraverso l'orario flessibile che non attraverso quello rigido. Questo tema è estraneo alla contrattazione formale normativa, estraneo alla contrattazione decentrata che viene fatta amministrazione per amministrazione. Io sono favorevolissimo all'orario flessibile, anche perché lo trovo compatibile e direi quasi necessitato dalle caratteristiche di città assolutamente infernali come Roma e perché occorre tener conto delle esigenze di vita degli uomini. Però, probabilmente, il lavoro che si svolge all'interno dell'amministrazione dovrebbe entrare tra gli argomenti rilevanti nella scelta dell'orario; ma non è assolutamente così, quindi le ore possono essere sette, sei, possono essere distribuite su sei giorni, su cinque, oppure su quindici, non si parla mai del «per fare che cosa». E questo è davvero stragante; non perché, anche qui, si possa analogizzare in modo perfetto e rigido la pubblica amministrazione con l'impresa, ma perché c'è un limite a tutto questo, pur nella variegata conformazione delle diverse pubbliche amministrazioni. Non è che l'amministrazione riceva degli ordinativi, abbia delle fette di mercato da conquistare, abbia certe quantità di merci da produrre ogni giorno: occorrono 2.000 macchine al giorno e quindi organizzo tempi e orari in funzione di questo. Noi non abbiamo un tipo di lavorazione di questo genere, ma abbiamo un altro genere di ordinativi: vengono da tante parti, vengono da pensionati che aspettano le pensioni, il passaggio dalla transitoria alla definitiva, vengono da imprese che aspettano l'autorizzazione all'aumento di capitale, vengono dal Parlamento al quale occorre dare i pareri: oggetto per oggetto si può in sostanza definire qual è l'obiettivo di produttività. Ebbene, l'orario non ha nulla a che fare con tutto questo.

#### **4. Il mistero delle retribuzioni**

L'assenza di trasparenza retributiva nella pubblica amministrazione è ormai proverbiale. In questo campo ci sono tutta una serie di istituti che magari compaiono nell'ordinamento privatistico, che però qui hanno raggiunto, diciamo le cose come stanno, una raffinata capacità di imbrogliare le carte. Il fatto che si stipulino i contratti considerando il livello iniziale, ad anzianità zero, significa mettere in circolazione delle tabelle di aumenti retributivi che non hanno nulla a che vedere con quelli reali: quando dico che aumento di 100.000

lire lo stipendio parlo di cifre che, non hanno niente a che vedere con le 100.000 lire, perché in effetti non ci sarà nessuno che otterrà l'aumento di sole 100.000 lire dal momento che nell'Amministrazione non c'è assolutamente nessuno con anzianità zero. Naturalmente tutta la discussione verte su quell'aumento di 100.000 lire: se è troppo, se è poco, se rispetta il tasso d'inflazione, si chiama il presidente dell'Istat per sapere se il Pil è sempre quello oppure se è cambiato, se ne valutano le percentuali, il Parlamento discute, si scrive sui giornali che il ministro del Tesoro dà poco oppure che i sindacati chiedono troppo; in effetti si parla di una cosa inesistente, perché, ripeto, quell'aumento di sole 100.000 lire non le avrà nessuno.

Poi, c'è la seconda parte del contratto, oppure il giorno dopo il contratto sarà approvata una leggina, con la quale si ridefiniscono gli inquadramenti di livello; ecco un'altra ragione per cui quelle 100.000 lire non significano assolutamente niente, perché in realtà quelle 100.000 lire si prevedono per coloro che risultano inquadrati nel quarto livello, ma, il giorno dopo il contratto, al quarto livello non c'è più nessuno, perché, grazie al titolo secondo del contratto, sono stati tutti già reinquadrati nel quinto livello: e allora quelle 100.000 lire si riferiscono ad un teorico impiegato ad anzianità zero del quarto livello mentre io le applicherò ad impiegati del quinto livello, ciascuno con la propria anzianità.

Se poi si tratta di categorie particolarmente protette e importanti, queste hanno anche un'altra possibilità: l'anzianità se la ricalcolano di livello in livello e se la moltiplicano due volte. Facciamo un sempio, ma la cosa è puramente immaginaria: un Consigliere d'Appello, il quale ha al piede 2.000.000 con tutta la sua anzianità, quando passa a Consigliere di Cassazione si ricalcola tutta l'anzianità un'altra volta. Si arriva così all'ipotesi che si può giungere con questo gioco ad una retribuzione per il primo Presidente di Cassazione tra i 500 milioni e il miliardo e mezzo annuo: tra i tecnici dell'amministrazione c'è incertezza su quale dei due possa essere il punto di arrivo.

## **5. Il principio del «galleggiamento»**

Ma non basta — c'è ancora il principio del galleggiamento, che nasce nell'ordinamento militare, ma che il difensore dei conti pubblici che è, per definizione, la Corte dei Conti, ha esteso a tutto il pubblico impiego. In base al principio del galleggiamento avviene questo: io sono nel ruolo con la mia qualifica, e con la mia anzianità e ho una retribuzione di 12 milioni l'anno; quando un altro impiegato col-

locato al di sotto, attraverso il ricalcolo viene reinquadrato e, fortunatamente per lui meno anziano di me, raggiunge una retribuzione di 13 milioni allora, dice giustamente la Corte dei Conti che si preoccupa dell'eguaglianza nell'amministrazione: «Non è giusto che il più anziano abbia uno stipendio di 12 milioni e il più giovane di 13; il più anziano deve galleggiare accanto al più giovane e quindi il più anziano ottiene un milione in più e i due galleggiano uno accanto all'altro».

Poi arriva un altro che, attraverso un congegno analogo, va a 15 milioni e, allora i due che galleggiano insieme, vanno a 15 milioni. Ed è grazie a questo congegno, al combinato disposto del calcolo di anzianità, al reinquadramento e al galleggiamento (ed è una ipotesi non fantascientifica ma concretamente realizzabile) che il primo Presidente della Cassazione può arrivare a 1 miliardo e 400 milioni l'anno.

Questi sono i congegni peculiari del pubblico impiego che hanno acquistato ormai un'irrefrenabile logica interna, non assolutamente riferibile ad una logica del servizio. Dato che questo è un servizio, andrebbe definita quanta parte è destinabile al personale e quanta andrebbe destinata alla gestione del servizio; invece, non c'è nessun rapporto con le funzioni concretamente esercitate. È non ce n'è perché le regole ormai funzionano secondo una pura logica interna. Sono impazzite, funzionano ciascuna per conto loro: e hanno trovato un giudice che di questa cultura è ormai prigioniero: il giudice amministrativo che le applica nella loro impazzita logica, in modo del tutto scisso da una logica d'insieme. Questo giudice non fa che modificarne gli effetti estendendoli via via agli altri, perché il principio del galleggiamento diventa un principio universale grazie all'articolo 3 della Costituzione, che viene utilizzato per giustificare l'estensione a quelle altre categorie, che l'applicazione diretta non ha raggiunto in sede amministrativa.

## **6. L'archeologia delle piante organiche**

C'è poi ancora il falso degli organici: un'altra follia non meno singolare dell'assenza di trasparenza dei meccanismi retributivi. Che rapporto c'è tra gli organici e il personale che serve effettivamente? Quando sono stati definiti gli organici? A quale amministrazione si riferiscono? Con il primo accordo intercompartimentale si è cercato di dare risposte a queste domande; l'organico non serve, verifichiamo il personale che effettivamente serve; è una scoperta banale ma è stato un passo avanti, che però è ancora in fase programmatica.

Ora, anche con il decreto sulla mobilità, con tutti i difetti che può avere, muovendoci nella logica del primo accordo intercompartimentale, cerchiamo di identificare il numero di coloro che servono in relazione alle funzioni che debbono essere esercitate.

Eppure, quante assunzioni si sono fatte e si ritiene che debbano essere fatte in nome dei vuoti di organico! So che il ministro delle Poste ha fatto scendere un po', tra l'87 e l'88, il personale complessivo delle Poste, e non credo che questa sia la ragione per cui la velocità delle lettere, sia comunque rallentata.

C'è in tutto questo sistema imbastardito, mi sia consentito di dirlo, qualche «imbastardimento» anche della funzione del sindacato; il quale è diventato infatti il difensore di queste regole e ne ha difeso l'applicazione la più ampia possibile. Sentendomi parte del sindacato, continuo a ritenere giusto criticarlo; ma non posso nascondermi che non sempre è da uno dei tanti protagonisti del gioco, a seconda del ruolo che ha, aspettarsi la prima mossa per cambiare il gioco.

## **7. Il sindacato non deve cogestire il personale**

Probabilmente, tra i protagonisti della vicenda, quello il cui ruolo istituzionale era maggiormente di ostacolo per cambiare il gioco era proprio il sindacato. Perché è difficile dire al dirigente o all'amministrazione — Governo o all'amministrazione — Parlamento: «Tocca a te recuperare la responsabilità che crea il conflitto». Possono esserci opinioni diverse sulla plausibilità o meno per un sindacato di aderire alla cogestione alla tedesca, o alla cogestione di cui all'art. 46 della Costituzione; ma di sicuro la cogestione del personale non c'entra. Anche coloro che possono, a differenza di altri, essere favorevoli alla cogestione, non possono identificare questa con la cogestione del personale; questo è un altro imbroglio, perché essere parte dell'Ufficio del personale, gestire i trasferimenti, gestire i distacchi in funzione di ragioni private a volte puramente corporative o sindacali, non ha niente a che fare con la cogestione del servizio. E la cogestione nella quale si è adagiato il sindacato è cogestione del personale, proprio perché il servizio è un protagonista inesistente di tutta questa vicenda.

Se in nessun caso il ruolo del sindacato può essere questo, è bene che il Sindacato esca dai Consigli di amministrazione dei ministeri fino a quando il Consiglio di amministrazione è organo di gestione del personale e non del servizio.

Come reagire a tutto questo? Se ha un senso, l'intreccio di questioni che ho cercato di delineare, allora è chiaro che non possia-

mo rimanere all'interno del problema della disciplina dell'impiego pubblico e, di sicuro, non possiamo pensare solo alla privatizzazione del rapporto.

## 8. Una nuova dirigenza

Lasciando immutato il contesto, il cambiamento rimarrebbe all'interno della sua logica. Per esempio, privatizzazione è come dire «usciamo dal parastato così andiamo in deroga alla contabilità di Stato»; ora, questo non significa fare una cosa positiva; significa trovare una scappatoia in più nella logica pubblicistica precedente e quindi realizzare il paradosso nel paradosso, fare una cosa figlia di questa logica perversa pubblicistica, usando strumenti privatistici; un'esperienza nella quale, non soltanto il pubblico impiego, ma anche la pubblica impresa ha dimostrato di saper eccellere in questi anni. Il problema è veramente più ampio. Io, che non amo per necessità cambiare tutto, poiché ci sono molte cose che si tengono, ritengo che debbano essere affrontate ad una ad una; occorre restaurare, o instaurare forse, per la prima volta, una catena di responsabilità di ruoli dialettici conflittuali, perché la responsabilità è figlia della conflittualità dialettica e un sistema che non instauri ruoli, parti e procedure dialettico-conflittuali è un sistema che non può produrre responsabilità. Il che parte dal Parlamento e scende giù e comporta tutta una serie di modifiche: il Parlamento abbandonando la legislazione interstiziale, del pubblico impiego, definendo indirizzi ed obiettivi d'azione per la pubblica amministrazione come fornitrice di servizi per la collettività assolve al ruolo di chiamare il Governo e l'amministrazione a rispondere della realizzazione di tutto questo. Deve essere questo il suo ruolo.

È evidente che i dirigenti devono essere responsabili delle unità che dirigono, e per essere responsabili debbono operare in un ambiente in cui la responsabilità sia esercitabile. Per questo condivido pienamente il disegno di legge per la dirigenza presentato dal Ministro Cirino Pomicino.

Questo disegno di legge contiene delle affermazioni che, al momento, sono programmatiche, sino a quando non avremo trasformato il bilancio, perché il dirigente non può essere responsabile dei programmi di spesa, se gestisce capitoli idioti in senso tecnico, e non capitoli espressivi di programmi di spesa. Fino a quando l'amministrazione ha il compito, unità per unità, di gestire capitoli di spesa disparati fra loro, sconnessi e utili solo a consentire il controllo, atto



per atto, della Corte dei Conti, ma non a controllare se un certo fine pubblico è stato realizzato, quel dirigente non potrà essere responsabile di un programma di spesa. Non gli sarà possibile. Ma è inutile ora entrare nella metodica sul bilancio. Ho provato a farmi dare una delega per la riforma del bilancio, ma ho incontrato, anche a sinistra, degli ostacoli, che ho imputato e continuo ad imputare alla capacità pervasiva di una cultura conservatrice che proviene dalla Corte dei Conti, la quale è contraria all'allargamento dei capitoli. Li vuole minuti ed analitici, perché sono i più coerenti con il controllo preventivo, di legittimità atto per atto dell'azione amministrativa: e quindi, in nome della vecchiezza di questa cultura si manifestano delle resistenze in Parlamento all'idea di dotare lo Stato di un bilancio capace di esprimere dei programmi di spesa. E, poi, evidentemente, il dirigente deve poter dirigere il personale, deve essere responsabile del loro lavoro, avendo nei rapporti con il personale una flessibilità che le attuali regole garantiste non gli consentono.

## **9. Riformare la contrattazione**

E qui viene in luce tutta la parte contrattuale, che va a sua volta modificata, facendo sparire quell'immenso castello di fonti, di paralisi, di oscurità, di sorprese di cui prima parlavo. Nell'accordo intercompartimentale dell'86, che è stato poi richiamato dall'ultimo, per le parti non modificate, si legge che il premio di produttività verrà corrisposto a obiettivo programmato raggiunto, tenendo conto di parametri oggettivi, quali il tempo ed il livello di professionalità, ma anche di capacità d'iniziativa, dell'impegno partecipativo alla realizzazione del progetto obiettivo. La valutazione di questi ultimi elementi compete, nell'ambito di criteri generali definiti negli accordi di comparto, al dirigente responsabile del progetto.

Ci sarà un po' di sindacalesa in questo linguaggio ma questa è una norma sacrosanta che ancora non è riuscita ad avere applicazione, perché siamo riusciti a farla travolgere dalla logica di cui prima parlavo: per cui i fondi destinati a questo premio sono stati elargiti a produttività non misurata e non verificata preventivamente, quindi a tutti nella stessa misura. Questo significa evidentemente continuare a restare nella stessa logica interna. E allora non si può andare in giro a dire che si fa il sindacato degli utenti, se contemporaneamente si fa il sindacato degli addetti ai lavori in questo modo: non si possono sommare gli utenti e gli addetti ai lavori come fossero ingredienti alla rinfusa. Il sindacato se vuole essere anche sindacato degli utenti

chieda e pretenda l'applicazione di questa norma agli addetti ai lavori, anche perché soltanto in questo modo trasformerà gli addetti ai lavori in lavoratori responsabili, motivati, capaci di avere un obiettivo, e non più condannati a non sapere per quale motivo stanno lì dalle 8 alle 14.00.

Questi sono punti fondamentali di etica del lavoro, ma anche di organizzazione del lavoro. Come si ottiene tutto questo? Ci sono vari modi di ottenerlo, ma non possiamo ottenerlo, io insisto, con il contratto. Noi abbiamo bisogno: a) di delegificare la legge quadro che, a questo punto risulta una legge arretrata, perché consente in realtà casi come quello delle due Commissioni Difesa delle due Camere che da sole hanno stanziato 2.000 miliardi nel 1988; si può prevedere di avere per il pubblico impiego una spesa sui tremila e forse più miliardi superiore alle previsioni del 1988, di cui una parte dovuta a ragioni di cui i lavoratori neppure si accorgeranno, perché si tratta di slittamenti, da un anno all'altro, dei pagamenti dei contributi e della parte fiscale; ma una larghissima parte è dovuta al lavoro delle Commissioni Difesa delle due Camere, le quali, arrivate a spendere 23.000 miliardi, pretendevano di ottenere ulteriori stanziamenti per fare anche politica militare. La mia risposta è stata che se si vuole avere del personale chiamato militare per il quale si spendono tutti i soldi attribuiti alla difesa, non si può pretendere poi che si possa fare anche una politica per la Difesa, insomma delle due l'una. Si avrà del personale che si chiama della Difesa, come siamo riusciti ad avere del personale che si chiama della scuola, poi, volere che gli uni facciano la scuola e gli altri facciano la difesa è un altro problema.

#### **10. Tutte le controversie al giudice ordinario**

Occorre trasferire la giurisdizione al giudice ordinario, credo che questa sia una grande, inevitabile riforma: ritengo che non si tratta di togliere la giurisdizione esclusiva, si tratta proprio di prendere questa materia e di darla al giudice ordinario, il quale, con tutti i suoi difetti, ha una cultura che sa tener conto di tutti gli aspetti impliciti nel rapporto di lavoro e non soltanto dei formalismi di cui il giudice amministrativo ormai è prigioniero. Si tratta di lavorare sull'accordo intercompartimentale, nel quale ci sono diversi elementi che noi possiamo chiamare di privatizzazione, elementi che calano nel concreto il dibattito sulla privatizzazione: è possibile così avviare la tornata contrattuale nei prossimi mesi, ponendo questi come primi punti al-

l'ordine del giorno: la questione degli scatti di anzianità che è stata riportata dal vecchio al nuovo contratto e una decisione deve essere presa a questo proposito perché è rimasta congelata lì. La questione degli inquadramenti e reinquadramenti possiamo affrontarla prima di definire il «quantum» della piattaforma: possiamo chiarirci le idee sulla struttura della retribuzione pubblica, delineando i principi sulla retribuzione base, sui profili di professionalità, sulla produttività.

Il Governo, secondo me, deve, presentare la sua piattaforma ai sindacati perché, se non vogliamo che la contrattazione pubblica resti simbolica, tocca al Governo, non al sindacato, dire qual'è il corrispettivo: il Governo non può pretendere di trovare nella piattaforma sindacale che cosa si chiede ai lavoratori in cambio della retribuzione per la quale si chiedono aumenti.