

Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del Pubblico Impiego 2006-2009

P R E M E S S A

Il prossimo rinnovo contrattuale si presenta come un appuntamento determinante per riaffermare la centralità del contratto collettivo nazionale, principale tutela dei lavoratori sia sul piano salariale che su quello della valorizzazione del ruolo ricoperto dai pubblici dipendenti nel nostro Paese.

Deve inoltre rappresentare elemento di coesione tra i lavoratori dei diversi settori del Pubblico Impiego, condizione essenziale per opporsi ai processi di smantellamento della Pubblica Amministrazione che vengono proposti in continuità con il decennio passato.

La condizione lavorativa e professionale attuale è il risultato dell'intreccio di disposizioni legislative con normative contrattuali, interventi diretti della magistratura, rinnovi contrattuali inadeguati, "concertati" sulla base delle compatibilità economiche e politiche dei governi che si sono succeduti negli anni, in perfetta continuità tra centro sinistra e centro destra.

La precedente stagione contrattuale ha visto la sola RdB/CUB opporsi agli accordi realizzati tra Governo e sindacati, a partire dallo sciagurato accordo del 28 maggio 2005.

La piattaforma del rinnovo contrattuale deve pertanto rispondere ad alcune impellenti necessità:

- **Rafforzare la funzione e la tutela sociale della P.A., al fine di arrestare l'offensiva che mira a distruggere lo Stato Sociale e quindi la centralità del lavoro pubblico;**
- **Rilanciare la richiesta di aumenti salariali veri, che rompano definitivamente con la logica imposta dalla politica dei redditi e della concertazione, per rivendicare una nuova e diversa redistribuzione della ricchezza;**
- **Garantire un percorso che metta al centro del contratto collettivo norme certe, che fermino il degrado dei diritti che ha come suo punto di partenza la condizione di precarietà dei lavoratori pubblici, riaffermando così l'insostituibilità del contratto di lavoro a tempo indeterminato.**

La proposta è quella di dare luogo ad un stagione di lotta sul rinnovo contrattuale che rompa gli argini delle compatibilità economiche e politiche, affronti la questione salariale, modifichi istituti normativi e costituisca l'avvio di un percorso di iniziative che miri a modificare l'attuale quadro normativo di riferimento per il Pubblico Impiego e, complessivamente, rilanci lo Stato Sociale.

1. MODELLO CONTRATTUALE

Oggi ci troviamo di fronte ad un tentativo che va oltre la semplice volontà di modificare l'intero impianto contrattuale e che mira a ridimensionare il peso del CCNL ri-

spetto alla contrattazione di secondo livello, ridefinendo i comparti - come ipotizzato per il settore Sanità - raggruppandoli con le Autonomie regionali - o come già realizzato con il comparto Aziende che ha visto trasferire la parte più consistente, il settore dei Vigili del Fuoco, nel comparto sicurezza.

Di fronte a queste destrutturazioni è fondamentale collegare alla vertenza prettamente contrattuale e alla funzione stessa della contrattazione, la costruzione di una mobilitazione intorno alla difesa del contratto collettivo nazionale e dei suoi tempi di rinnovo, coinvolgendo in questo tutta l'organizzazione.

In nome della privatizzazione del rapporto di lavoro si sono cancellati diritti che rappresentavano l'elemento di prospettiva e di miglioramento della condizione lavorativa.

La politica della concertazione degli anni '90 ha cancellato alcune norme del rapporto pubblico, introducendo nel rapporto di lavoro gli elementi peggiori di quello privato: l'incursione continua del legislatore e della magistratura sulla materia contrattuale, ha prodotto l'impossibilità di vedere realizzato un percorso di carriera professionale ed economica e ridotto la stessa funzione di tutela del CCNL.

È necessario definire, una volta per tutte, la natura giuridica del rapporto di lavoro del pubblico dipendente e della funzione sociale che ricopre in rapporto all'attività che viene espletata a favore della cittadinanza.

2. SVILUPPO E RILANCIO DELLA P.A.

I processi di privatizzazione e di esternalizzazione hanno prodotto effetti devastanti negli enti e nelle amministrazioni pubbliche con squilibrio di funzioni e di ruoli; è stata penalizzata l'erogazione delle prestazioni al cittadino e si sono, conseguentemente, aggravate le condizioni dei lavoratori pubblici.

È necessario affrontare in maniera organica l'intero riassetto della P.A. a partire proprio dagli effetti devastanti prodotti dalle esternalizzazioni che costituiscono un incremento di spesa e non un risparmio con un'inevitabile riduzione della qualità delle prestazioni, consentono forme di finanziamento occulto per le forze politiche e non solo, introducono forme di lavoro precario e limitano le tutele dei lavoratori, indeboliscono il potere contrattuale dei lavoratori a tempo indeterminato, diventano strumento di espulsione di lavoratori dal pubblico impiego attraverso la cessione di servizi che si configurano come cessioni di rami d'azienda.

È necessario pertanto che il CCNL preveda il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori interessati dalle politiche di riforma e riordino della Pubblica Amministrazione e che si definisca con chiarezza:

- **L'obbligo del confronto con le OO.SS. sulle politiche di riforma e riordino della Pubblica Amministrazione;**
- **La verifica delle esternalizzazioni in atto con possibilità di recesso e assorbimento dei lavoratori impiegati;**
- **La pubblicazione dei capitoli di spesa e dei costi reali delle esternalizzazioni.**

3. SALARIO

La richiesta di aumento salariale fa parte di una battaglia per una diversa distribuzione della ricchezza e per una nuova scala mobile, strumento indispensabile per far fronte al carovita.

La compressione salariale è una scelta strategica di fase per il rientro del deficit, il contenimento dei costi della

P.A., la spinta verso forme di lavoro nero dei dipendenti pubblici, in ultima analisi, per incentivare la fuoriuscita dei dipendenti pubblici.

Di fronte ad una situazione che ha ormai creato condizioni economiche sempre più vicine alla soglia di povertà di settori crescenti di pubblici dipendenti, una rivendicazione salariale consistente ed adeguata non è una ritualità, ma un'esigenza non più rinviabile, in cui occorre investire tutta la nostra capacità di mobilitazione.

In questo contesto è evidente che dovrà essere perseguito l'obiettivo di ridurre le sperequazioni tra retribuzioni, eliminando la forbice esistente tra quelle più alte e quelle più basse.

Sulla base dei dati rilevati statisticamente la perdita del potere di acquisto dei dipendenti pubblici, per il solo effetto dell'inflazione, dal 2001 al 2004 è stato del 22,2%.

ANDAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI PUBBLICI E DEL LORO POTERE D'ACQUISTO

Variazioni percentuali sui valori medi dal 2001 al 2004 (Fonte Eurispes)

Incremento delle retribuzioni del triennio (A)	Inflazione nel triennio (B)	Perdita del potere di acquisto C=(A-B)
8,0	22,2	- 14,2

Diminuzione del reddito disponibile reale dei dipendenti pubblici a seguito dell'inflazione e degli effetti del fiscal drag.

Variazioni percentuali sui valori medi dal 2001 all'agosto 2004 (Fonte Eurispes)

Incremento nominale delle retribuzioni (A)	Fiscal drag (B)	Incremento nominale del reddito netto (C=A-B)	Perdita di valore a seguito dell'inflazione (D)	Perdita complessiva del potere di acquisto E=(C-D)
8,0	-4,2	3,8	-22,2	-18,4

I dati parlano chiaro! La richiesta di aumento in paga base, per garantire il recupero integrale della differenza tra inflazione programmata e reale, è pertanto di 300 euro.

4. SALARIO ACCESSORIO

Il fenomeno della compressione salariale passa anche attraverso la destinazione di quote degli incrementi salariali al cosiddetto "Salario di Produttività" che ha raggiunto livelli che in alcuni settori raggiungono oltre il 30% della retribuzione.

Molti sono i fattori che caratterizzano negativamente i Fondi per il salario accessorio: sono risorse sottratte al recupero (parziale) del potere d'acquisto delle retribuzioni; non sono prese in considerazione per il calcolo della liquidazione e solo parzialmente (in quota B) per il calcolo pensionistico; sono legate in parte alla discrezionalità del dirigente ed in parte alla produttività con modalità che innalzano progressivamente i livelli da raggiungere e legano la quantificazione degli importi ad iniqui sistemi di valutazione del dipendente. Inoltre l'utilizzo di tali Fondi per il finanziamento dei passaggi di livello all'interno delle aree è inaccettabile sia dal punto di vista etico (il lavoratore non può pagarsi da solo la sua crescita professionale!), che dal punto di vista del diritto (una volta esaurito

il Fondo cessa qualsiasi forma di progressione).

Da queste considerazioni deriva che i futuri incrementi contrattuali dovranno, come è giusto che sia, essere destinati solo agli aumenti in paga base, che una parte rilevante dei Fondi (la cosiddetta parte fissa) dovrà essere storicizzata attraverso l'introduzione della 14^a mensilità e quindi inserita nel calcolo della liquidazione e resa pensionabile al 100%, mentre le progressioni di carriera nelle aree e tra le aree dovranno essere finanziate con risorse reperite all'interno delle Amministrazioni.

5. ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Dopo una fase in cui la RdB/CUB ha imposto la lotta al mansionismo costringendo la controparte e le OO.SS. a confrontarsi con tale problematica, l'attuale ordinamento professionale dei dipendenti pubblici è ormai da tempo "ingessato". È necessario riaprire in tutto il Pubblico Impiego la vertenza generale sull'ordinamento professionale con lo scopo di realizzare l'obiettivo generale di omogeneizzazione tra diversi comparti e quello particolare di ricomposizione della frattura esistente tra qualifica rivestita e mansioni svolte, attraverso un percorso che non trascuri la specificità dei settori e dei comparti.

La mancanza di percorsi concreti che portassero ad una

reale ricomposizione di tale frattura è stato utilizzato spesso per operazioni di clientelismo e cogestione.

L'ordinamento professionale così come oggi è disegnato dalle varie normative contrattuali, non risponde alle esigenze di una Pubblica Amministrazione realmente al servizio del cittadino ed è pertanto inevitabilmente destinato ad entrare in crisi: la soluzione al problema non può chiaramente essere quella di aumentare le qualifiche funzionali, ma di arrivare ad uno "snellimento" del modello che superi la parcellizzazione retributiva.

La ripresa della nostra iniziativa sull'ordinamento professionale deve rendere praticabile il nostro modello di Pubblica Amministrazione utilizzando il principio: **UGUALE LAVORO, UGUALE SALARIO.**

- **Deve essere abolito il sistema dei livelli retributivi: il nuovo inquadramento dovrà fotografare il livello retributivo maturato dal dipendente;**
- **È necessario introdurre il passaggio automatico di qualifica attraverso la reintroduzione dello scatto di anzianità.**

Allo stesso tempo si manifesterà in forma netta la ferma contrarietà a qualsiasi modello di sistema di valutazione, ulteriore forma di divisione tra lavoratori, sia esso legato alle progressioni di carriera sia alla corresponsione di quote di salario accessorio.

6. FORMAZIONE

I profondi processi di trasformazione nell'organizzazione del lavoro hanno introdotto elementi di competitività e di conflitto tra i lavoratori, determinando una gestione di bassa qualità, spesso clientelare, dei percorsi formativi. La proposta contrattuale deve prevedere criteri distinti di formazione:

- **Aggiornamento professionale (permette l'aggiornamento sulle innovazioni tecnologiche, procedurali e legislative);**
- **Sviluppo formativo (finalizzato ai nuovi modelli organizzativi).**

È necessario dare ai lavoratori la possibilità di usufruire dei tempi di formazione, interrompendo la propria prestazione lavorativa. Deve inoltre essere garantita la partecipazione a tutto il personale, così da evitare processi di esclusione, in particolare di quei lavoratori di età elevata. Infine si deve prevedere la revisione delle percentuali di assenza per motivi di studio.

7. DOTAZIONE ORGANICHE, CARICHI DI LAVORO, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il blocco ormai più che decennale delle assunzioni nella P.A. e la continua diminuzione delle dotazioni organiche va superato anche attraverso un meccanismo contrattuale di definizione delle reali necessità di assunzione di personale nei diversi settori.

Non è ormai più rinviabile la necessità di pretendere lo sblocco delle assunzioni nel pubblico impiego.

La riduzione complessiva delle dotazioni organiche ha

creato un aumento dei carichi di lavoro che sta diventando sempre più ossessivo oltre che insufficientemente retribuito dai compensi incentivanti la produttività, utilizzati molto spesso per sottomettere i lavoratori alle scelte dirigenziali. Inoltre il fenomeno della riduzione costante e progressiva dei carichi di lavoro ha prodotto un uso indiscriminato dell'orario straordinario o ancor peggio il ricorso a rapporti di lavoro precario.

Non è più utilizzabile un sistema oggettivo di rilevazione dei carichi di lavoro, dopo che, volutamente, sono stati disarticolati i meccanismi normativi e sono stati sperimentati in maniera negativa i modelli industriali di rilevazione dei tempi di esecuzione degli atti necessari per garantire la prestazione.

Dobbiamo essere in grado di porre al centro della negoziazione la questione dell'organizzazione del lavoro, perché è anche da lì che nasce buona parte del disagio lavorativo.

È necessario mettere al centro del dibattito la questione dell'organizzazione del lavoro, ragionando su modelli organizzativi che tengano conto della professionalità acquisita e delle trasformazioni dovute all'introduzione di nuove tecnologie.

La nuova organizzazione del lavoro deve nascere dalla possibilità di esercizio della professionalità di ogni singolo lavoratore.

Devono essere riformulati protocolli operativi, procedimenti ed iter di provvedimenti, ruolo e funzione dei singoli lavoratori, va restituita ai lavoratori pubblici quella dignità continuamente minata da condizioni di lavoro ormai inaccettabili.

Il riconoscimento della professionalità acquisita non può essere solo formale, ma sostanziale, così come la disponibilità a spendere la propria professionalità nell'ambito lavorativo deve diventare elemento di contrattazione e non lasciata alla discrezionalità individuale.

8. PRECARIETÀ E PRECARIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La precarietà è una costante storica della P.A. ed ha assunto, conseguentemente all'entrata in vigore del pacchetto Treu e delle successive disposizioni legislative e contrattuali, contenuti e significati diversi a seconda delle fasi politiche e degli obiettivi per i quali è stata utilizzata. Nella fase attuale ha la funzione di "liquidazione" del pubblico impiego e di costruzione di un bacino di lavoratori precari e flessibili, sia in termini contrattuali che salariali, da utilizzare a seconda delle necessità dell'impresa.

La dimensione attuale della precarietà, accompagnata dalla deregolamentazione del rapporto di lavoro, attraverso una vera e propria precarizzazione dei lavoratori stabili, assume la caratteristica di vero e proprio deterrente sociale nei confronti di questi ultimi e dei giovani in cerca di lavoro. Uno strumento che mina l'unità dei lavoratori!

La lotta alla precarietà è una vertenza anche in difesa dello Stato Sociale, oltre ad essere un importante strumento di rilancio complessivo della P.A.

La proposta avanzata da RdB/CUB è quella di una costruzione di un movimento di lotta per essere "ASSUNTI DAVVERO" che propone di eliminare subito la precarietà attraverso la trasformazione dei contratti precari con quelli a tempo indeterminato.

9. DIFENDERE ED ESTENDERE I DIRITTI

Abbiamo assistito ad un attacco forte ai diritti collettivi, attacco non formalizzato, ma tacitamente articolato verso un restringimento delle possibilità di espressione sociale nei luoghi di lavoro, non ultimo l'aumento dei carichi di lavoro che costringe a rinunciare ai diritti formalmente ancora garantiti, come la partecipazione ad un'assemblea.

Le RSU che dovevano rappresentare un salto di qualità nella democrazia sindacale sono state compartecipi, spesso in modo consapevole, a volte involontariamente, del restringimento delle agibilità sindacali di tutti, in particolar modo dei nostri delegati.

Oggi si tratta di ridefinire e rilanciare il ruolo effettivo degli eletti nelle RSU: si deve rafforzare il potere del singolo delegato in ordine alle politiche generali, nella contrattazione collettiva, sia in sede di CCNL che di integrativo nazionale. Bisogna inoltre pretendere che i precari, tutti i precari, abbiano diritto al voto.

Il CCNL deve ridefinire l'intero impianto di diritti e agibilità sindacali. In quest'ottica sono necessarie:

- Una norma di relazioni sindacali, per uscire dalla giungla delle interpretazioni, con l'obiettivo di regolare i rapporti tra OO.SS. ed amministrazione sia a livello centrale che periferico;
- Una norma sull'esercizio del diritto di assemblea, che deve essere garantito a tutti con la sospensione di tutte le attività non essenziali per tutta la durata della stessa;
- Agibilità sindacali soggettive ai singoli delegati RSU, che non possono essere "cancellati" nell'ambito della RSU stessa: diritto di assemblea, trattativa, attività sindacale in orario di lavoro, permessi, diritto di informazione;

10. MOBILITÀ

Un'altra questione su cui elevare il livello di vertenzialità è quella della "mobilità".

Le riforme Bassanini hanno costretto migliaia di lavoratori ad una mobilità forzata, con tutte le problematiche che tale condizione ha fatto emergere, con aggravii di orario, lievitazione delle spese economiche per gli spostamenti... Oggi, nella nuova fase politica, si avvia un'altra stagione

A tutti i lavoratori, nei singoli luoghi di lavoro, verrà sottoposta a consultazione referendaria la presente piattaforma.

di riforme (a costo zero!) della P.A. a partire dal cosiddetto "spacchettamento" di alcuni ministeri, fino ai processi di unificazione di amministrazioni e aziende.

Il CCNL deve prevedere un meccanismo di adeguamento e/o indennizzo salariale per quei lavoratori che subiranno processi di mobilità forzata tra i diversi settori della P.A.

11. SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

La stragrande maggioranza dei posti la lavoro della P.A. non rispetta né le norme né i regolamenti sulla sicurezza, dagli spazi suddivisi per numero di lavoratori, agli archivi, all'elevato numero di personal computer ed altri macchinari tecnologici, alle norme antincendio.

La responsabilità dei Governi è significativa. In questi anni sono state ridotte le risorse destinate al miglioramento degli ambienti lavorativi, sono state eluse norme a tal punto da rendere di fatto impunito il datore di lavoro, ovvero Governo ed Amministrazioni locali.

Su questa questione deve prevalere il punto di vista e l'interesse del lavoratore.

L'organizzazione del lavoro non deve violare o forzare le norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: la figura del RLS deve essere individuata e valorizzata attraverso l'elezione diretta da parte di tutti i lavoratori, compresi i lavoratori precari.

12. TFR/TFS E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al complesso processo di destrutturazione del sistema previdenziale pubblico, realizzato dagli anni '90 ad oggi, mancano due tasselli fondamentali: il primo riguarda l'imposizione, prevista attraverso la truffa del silenzio assenso, del versamento del TFR/TFS sui Fondi pensione; il secondo è rappresentato dal vincolo ad entrare nei Fondi chiusi gestiti da Cgil, Cisl e Uil.

La volontà è quella di appropriarsi della buonuscita dei lavoratori trasformandola da salario differito in risparmio da utilizzare nei vortici finanziari in cui i flussi di denaro perdono fisionomia e vengono gestiti in operazioni a rischio e senza garanzie.

In questo quadro complesso, la difesa del TFR/TFS è parte imprescindibile nella campagna per il rilancio della Previdenza pubblica ed aggiunge ulteriore significato a quello per i quali abbiamo già scelto di schierarci: ovvero **la gestione PREVIDENZIALE PUBBLICA!**

Questa vertenza investe tutto il mondo del lavoro ed ha la caratteristica di essere, in relazione ai suoi obiettivi di unificazione, una proposta della CUB.

Roma, luglio 2006