

Congresso Nazionale 21-22-23 febbraio 2003

PUBBLICO IMPIEGO

Un bilancio e alcune linee guida sulla contrattazione

Prove di bilancio sulla contrattazione nella Pubblica Amministrazione

L'applicazione nella pubblica amministrazione dell'ultimo contratto nazionale (1998-2001) che, più o meno a fotocopia, ha interessato tutti i comparti della P.A. se, da un lato, ha visto un aumento della contrattazione decentrata come conseguenza della necessità di firmare accordi di ente per distribuire i fondi che il contratto nazionale destinava alla cosiddetta produttività ("incentivi"), dall'altro le trattative e la gestione della stessa contrattazione decentrata, fatti salvi gli enti più grossi, hanno visto una "invadente" presenza delle segreterie territoriali attraverso i funzionari locali e una sostanziale estraneità-subalternità dei delegati RSU nella costruzione delle piattaforme. Si è lavorato molto su schemi preconfezionati e questo per varie ragioni tra cui non ultima quella della complessità delle indicazioni contenute nei contratti nazionali che non lasciavano peraltro molti spazi a scelte "autonome" da parte delle RSU, se non "violando" la normativa contrattuale stessa.

Un bilancio di cosa questo abbia prodotto nei vari comparti non è facile ma possiamo tuttavia cercare di intrecciare il bilancio che la stessa ARAN, dal suo punto di vista, ha fatto sul quadriennio 1998-2001¹ con l'esperienza concreta dei nostri delegati RSU per cercare di fissare alcune linee guida utili a capire cosa è successo.

Innanzitutto l'ARAN si compiace del fatto che: oltre il 91% dei contratti decentrati analizzati nel campione preso a riferimento regolano la progressione orizzontale, il 61% introducono sistemi di valutazione ulteriori, il 56% interviene sulle posizioni organizzative e l'89% sulla produttività in generale.

L'ARAN si lamenta che in troppi casi l'anzianità è considerata uno dei criteri per le progressioni orizzontali ma dai dati forniti emerge un dato significativo: le capacità individuali e la valutazione della prestazione hanno un peso specifico maggiore rispetto all'anzianità in particolare negli enti locali, un po' meno nella Sanità e molto meno nei Ministeri.

Questa premessa per dire che le impressioni raccolte negli incontri (purtroppo ancora sporadici) tra i nostri RSU della P.A. che denunciavano una pericolosissima tendenza alla "discrezionalità" nella distribuzione dei fondi incentivanti trova conferma anche nelle rilevazioni della controparte. Il fatto che questo dato fosse particolarmente sottolineato dagli RSU degli enti locali è sicuramente conseguenza del nostro maggior radicamento in quel comparto ma, come si diceva sopra, sembra confermato anche dal campione ARAN che dispone ovviamente di dati quantitativamente più significativi dei nostri. Un altro dato rilevato nello studio dell'ARAN è quello relativo all'utilizzo di nuove forme di lavoro "flessibile" dalle Co.co.co all'interinale senza dimenticare l'ormai più "tradizionale" tempo determinato ed il part-time. A questo riguardo i dati forniti dall'ARAN sono ancora troppo parziali ma alcune tendenze sembrano significativamente in aumento. Se, infatti, la forma di lavoro "flessibile" prevalente rimane ancora quella del contratto a tempo determinato e prosegue l'incentivazione del part-time, nell'università, nei ministeri e negli enti locali per esempio aumenta il ricorso alle Co.co.co. Meno in uso benché in crescita, in particolare negli enti locali, il lavoro interinale ma il dato significativo è il seguente: se è vero che molte amministrazioni sono rimaste legate alle forme di lavoro precario tradizionali, quelle che hanno iniziato ad introdurre nuove tipologie di contratti lo stanno facendo in maniera consistente. Oltre 1/3 delle amministrazioni prese in considerazione dal campione, che

¹ Contrattazione integrativa e gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni / a cura di Lorenzo Bordogna . - Milano: Angeli, 2002

ricorrono a forme di impiego flessibili (contratti a termine, co.co.co e part.-time), le utilizzano per oltre il 6% dei propri dipendenti.

Se per quanto riguarda in particolare gli enti locali un'ulteriore spinta all'uso di co.co.co e interinali può essere speso, in particolare negli enti locali gestiti dal centro-sinistra, come una conseguenza dei tetti di spesa alle assunzioni a tempo determinato posti dalla Finanziaria 2002, la tendenza a mantenere sacche di lavoro precario senza mai procedere alla stabilizzazione di questo personale è un fenomeno che ha radici ben più lontane. Pensiamo in particolare al personale educativo e ausiliario delle materne e dei nidi comunali per fare un esempio.

L'altro dato che emerge è che ormai le condizioni materiali di lavoro non sono più di fatto oggetto di contrattazione, infatti solo nel 23,5% gli accordi hanno riguardato gli organici, solo nel 14,6% hanno regolato l'organizzazione del lavoro e solo nel 3,6% dei casi i criteri sui carichi di lavoro.

Mano libera alle ristrutturazioni è stato il risultato degli ultimi contratti nazionali

Si delinea una situazione in cui i fenomeni di frammentazione, divisione, precarizzazione del mondo del lavoro pubblico si accentuano e i contratti nazionali con il loro portato di moderazione salariale da una parte e di crescente differenziazione delle retribuzioni dall'altra ci pongono di fronte ad uno scenario in cui risalire la china e invertire la tendenza diventa più difficile perché questi cambiamenti incidono anche sulla capacità/possibilità di organizzare unitariamente i lavoratori.

Contratti pubblici all'insegna della flessibilità e della precarietà: le politiche sindacali confederali "accompagnano" la ristrutturazione

Benché il processo avviato negli anni '90 di ristrutturazione/privatizzazione dei servizi pubblici non sia ancora concluso, soprattutto a livello degli Enti Locali, e massicce privatizzazioni siano ancora in cantiere,

la direzione di marcia è chiara

1) dismissione dei servizi più redditizi per i quali esiste un interesse dei privati ad investire;
2) gestione diretta dei servizi considerati poco redditizi per i privati (alcuni servizi alla persona) o appalto degli stessi a cooperative sociali e conseguente allargamento del "privato sociale" su cui i politici costruiscono la propria base elettorale;

e alcuni disastrosi effetti sono già visibili:

- ✓ il progressivo degrado dei servizi erogati;
- ✓ l'aumento dei costi a carico dei cittadini;
- ✓ la de-professionalizzazione dei dipendenti pubblici cui restano in gestione servizi considerati non strategici o a basso contenuto professionale;
- ✓ la trasformazione dei dipendenti pubblici che rimangono in carico alle amministrazioni in formali controllori dell'operato dei privati senza peraltro essere messi nella condizione di esercitare realmente il controllo del servizio erogato con la conseguente perdita progressiva delle competenze e delle informazioni fondamentali per padroneggiare la materia;
- ✓ la sparizione di alcune professionalità o la loro modifica;
- ✓ l'introduzione di processi di organizzazione del lavoro molto standardizzati laddove la tipologia del servizio lo consente;

Limitazioni e poi il blocco delle assunzioni nella Pubblica amministrazione e le politiche contrattuali degli ultimi anni hanno fatto il resto. Ne deriva un quadro della condizione lavorativa assai preoccupante:

- a) aumento dei carichi di lavoro;
- b) aumento dell'uso di forme di lavoro precario;
- c) aumento della flessibilità della prestazione lavorativa che sfrutta le enormi possibilità date dai contratti nazionali per gestire sempre più gli orari su base plurisettimanale;

Gli ultimi contratti nazionali firmati da CGIL-CISL-UIL e sindacati autonomi di destra nei principali comparti del P.I. hanno di fatto fornito gli strumenti contrattuali per assecondare la ristrutturazione.

Infatti nei CCNL si è proceduto a:

- 1) restringere le materie oggetto della contrattazione in particolare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro (orari, carichi e condizioni di lavoro ecc); la contrattazione decentrata si è ridotta quasi esclusivamente a definire la concreta distribuzione del fondo incentivante a sua volta definito nelle quantità e nei criteri distributivi dal "dettato contrattuale" nazionale;

- 2) assegnare un enorme potere discrezionale alla dirigenza (insieme ad aumenti contrattuali ben più consistenti che ai dipendenti) sul salario accessorio e sulla progressione economica dei lavoratori favorendo fenomeni di contrapposizione tra gli stessi e alimentando la "guerra tra poveri" ;
- 3) introdurre elementi di maggiore ricattabilità dei dipendenti grazie al ricorso a tutte le forme possibili di flessibilità e precariato (contratti di formazione lavoro, interinale, coc.co.co) che si aggiungono alle forme storicamente esistenti (contratti a tempo determinato);
- 4) flessibilizzare il contenuto professionale dei vari profili con il riferimento alla categoria di appartenenza rispetto alle mansioni esigibili; l'introduzione di nuove tecnologie, in mancanza di una riduzione dell'orario di lavoro, ha portato alla "razionalizzazione" del numero dei dipendenti utilizzando da una parte il blocco del turn-over dall'altra l'ormai incondizionata possibilità di trasferimento del personale da un servizio all'altro e il suo utilizzo "flessibile" nelle mansioni più svariate.

Alla base di questa ristrutturazione della P.A. sta la doppia motivazione capitalistica "risparmio di spesa/occasione di profitto ai privati". L'azione combinata di questi 2 elementi ha anche più finalità prettamente politiche:

- a) ottenere una riduzione della capacità di controllo del pubblico sulle imprese (basti pensare ai controlli su evasione fiscale e contributiva, ambientali e sul lavoro).
- b) la riduzione dello stato sociale a cosa marginale perseguendo un rafforzamento del capitale privato che, gestendo direttamente servizi strategici indispensabili, ha così un fortissimo potere di condizionamento sull'intero paese.

Le numerose leggi (non importa di quale governo visto l'identità di vedute in materia tra centro-sinistra e destra) e i documenti delle associazioni padronali, che sono le principali ispiratrici di questa politica, hanno guidato questa ristrutturazione, finalizzata alla riduzione dei costi della p.a., nell'ambito del rispetto dei parametri di Maastricht, non certo a migliorare la qualità dei servizi e dello stato sociale.

La trappola del "federalismo"

A totale insaputa di tutti, tranne degli addetti ai lavori, e senza che Cgil-Cisl-Uil abbiano sviluppato la benché minima discussione e iniziativa tra i lavoratori, L'Ulivo, sul finire della scorsa legislatura, ha approvato che contiene pesanti modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione. Il più clamoroso si annida nel nuovo art. 117 della Costituzione dove si dice che tra le materie di "legislazione corrente" su cui spetta alle Regioni la potestà legislativa viene indicata anche "la tutela e sicurezza del lavoro". La dizione, alquanto ambigua, ha portato qualcuno a pensare che si intendesse la tutela della sicurezza del lavoro ma la dimostrazione che le intenzioni erano e rimangono altre viene dal fatto che la richiesta di modifica in tal senso, avanzata da alcuni giuslavoristi, non è stata accolta. La "regionalizzazione" della contrattazione collettiva appare la logica conseguenza di detta formulazione. Legiferare, negoziare e come da copione "concertare" a livello regionale potrà diventare la regola, non l'eccezione.

La legge inoltre

- introduce il concetto di sussidiarietà con cui si ribalta la funzione dello Stato e della Pubblica Amministrazione nella gestione dei servizi affidando ai privati attività di interesse pubblico (sanità, scuola, previdenza, assistenza, cultura ecc.). Solo se i privati si dimostrassero incapaci di svolgerli il pubblico potrebbe intervenire ad "integrazione";
- prepara la divisione del Paese scavando un profondo solco tra i cittadini che vivono nelle regioni più ricche e produttive a quelli che vivono nei territori più poveri;
- devolve alle Regioni potestà legislativa "concorrente" su questioni materia rilevanti (tutela della salute piuttosto che previdenza complementare e integrativa ecc.) e attribuisce alle Regioni, alle Province e ai Comuni la possibilità d'imporre nuove tasse

Il nuovo Governo prosegue e approfondisce ulteriormente questo percorso che mina alla radice l'universalità dei diritti. Il 5 dicembre scorso il Senato ha infatti approvato il DDL costituzionale che prevede l'inserimento nell'art. 117 di un quinto comma che attribuisce l'esclusiva competenza legislativa alle Regioni in materia di assistenza e organizzazione sanitaria, organizzazione scolastica, gestione degli istituti scolastici e di formazione; definizione della parte dei programmi scolastici e formativi di interesse specifico della Regione, polizia locale.

Nei comparti della sanità e degli enti locali il “federalismo” si è già tradotto in un aumento delle imposizioni fiscali a livello di Regioni e Comuni per sopperire alla riduzione dei trasferimenti dallo Stato centrale (addizionali IRPEF regionali e Comunali).

Nella sanità inoltre, con la scusa della “libertà” di scelta tra pubblico e privato, alcune Regioni stanno andando verso l’esplosione della spesa grazie ad accreditamenti selvaggi di strutture private.

Ai maggiori poteri attribuiti dalle leggi agli enti locali sono seguiti sempre più vincoli di tipo economico-finanziari e di bilancio sulla spesa corrente con il risultato di rendere molto simili le politiche delle varie giunte locali a prescindere dagli schieramenti. La strada maestra, indicata come inevitabile o condivisa a seconda dei casi, è stata di fatto quella delle privatizzazioni, della riduzione dell’occupazione e dell’aumento dei costi dei servizi.

La concertazione nel Pubblico Impiego: saltano i cosiddetti “privilegi”

Abbiamo visto la complicità dei sindacati “concertativi” in questo processo di riduzione del potere contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori e dei diritti individuali e collettivi. La ristrutturazione unita ai provvedimenti antioperai di carattere generale -vedi controriforma pensionistica- stanno mandando in crisi l’equilibrio su cui ha retto la pace sociale nel P.I.; un equilibrio fatto di scambio tra bassi salari e condizioni normative e pensionistiche migliori, bassi carichi di lavoro e una maggiore sicurezza del posto di lavoro: oggi i salari sono sempre tra i più bassi ma si lavora in condizioni sempre più simili al privato e anche la tanto sbandierata sicurezza del posto di lavoro viene messa in discussione dalle privatizzazioni. In alcune realtà sta crescendo la presa di coscienza dei lavoratori pubblici della mutata situazione.

Dopo lo “strappo” sul Patto per l’Italia si continua a “concertare” nei singoli enti

A livello dei singoli enti, per ora, la rottura tra i confederali non ha portato ad una significativa ripresa della conflittualità e le divisioni prodottesi sul piano nazionale vengono tranquillamente “ricomposte”. Anche la CGIL continua a firmare congiuntamente accordi che non mettono minimamente in discussione la filosofia che ha portato alla disastrosa situazione in cui si trovano ad operare i dipendenti pubblici e tanto meno a contrastare, in modo conseguente, le privatizzazioni che dilagano.

La nuova tattica della CGIL sul piano generale (linguaggio più combattivo benché l’obiettivo sia riprendere la “rimpianta” concertazione) fatica a marciare nel P.I., sia perché la CGIL-FP è firmataria con CISL e UIL dell’intesa del febbraio 2002, sia per la piena identificazione di molti dirigenti e funzionari CGIL con la linea moderata e subalterna portata avanti da ormai molti anni. Non ultimo, il mantenimento di una piattaforma contrattuale comune con CISL e UIL (a differenza della FIOM) limitano lo spazio d’azione della CGIL-FP che non sembra disposta a rischiare una firma separata dei contratti nazionali da parte di CISL e UIL con la conseguente esclusione dei propri rappresentanti sindacali territoriali di categoria dalle contrattazioni decentrate, come previsto dai CCNL.

Si dimostra così nei fatti l’assoluta incapacità della sinistra della CGIL di cambiare e condizionare alcunché della linea sindacale visto le responsabilità dirette di autorevoli esponenti della sinistra CGIL proprio nella gestione di trattative riguardanti il P.I.

Il Sindacalismo di Base e il S.in. COBAS di fronte alla nuova situazione

Se il sindacalismo di base vuole incidere nel prossimo periodo per fermare la ristrutturazione in corso e riportare al centro della P.A. la centralità del soddisfacimento dei bisogni dei ceti popolari non può più ridursi a puro fatto di resistenza aziendale ma deve acquisire la capacità di parlare e mobilitare vaste masse di lavoratrici e lavoratori: la mobilitazione nella scuola degli scorsi anni, i riusciti scioperi unitari dei sindacati di base nei trasporti, il successo dello sciopero unitario di tutto il sindacalismo di base del 15 febbraio 2002 dimostrano che ciò è possibile.

Questo non significa per noi abbandonare il terreno della vertenzialità aziendale, anzi questo terreno va rafforzato soprattutto perché è nelle singole realtà lavorative che ci viene richiesto di organizzare la risposta ai processi di ristrutturazione che vengono avanti: ma è proprio sulla nostra capacità di fornire indicazioni e organizzare la mobilitazione dei dipendenti pubblici legando il piano locale a quello nazionale che nel prossimo futuro si gioca la possibilità di rafforzarci nel P.I.

Dobbiamo fare i conti con le profonde modificazioni avvenute nei luoghi di lavoro in questi anni. E’ a partire da questa consapevolezza che dobbiamo approfondire la discussione per riuscire ad elaborare piattaforme rivendicative che intercettino i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e che ne stimolino la partecipazione. Non c’è la soluzione magica ma la strada quotidiana per unificare ciò che i processi di

ristrutturazione della P.A. e le politiche sindacali delle centrali sindacali confederali hanno diviso e messo in competizione. Occorre ricostruire la coscienza di quali sono gli interessi comuni delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici e privati insieme alla consapevolezza che la partecipazione di tutti e tutte nella elaborazione delle piattaforme e nella lotta per conseguire gli obiettivi collettivamente e democraticamente decisi è, al tempo stesso, una necessità contingente -per ottenere il massimo dei risultati possibili- e una condizione imprescindibile -per mantenerli nel tempo e determinare i passaggi successivi.

Rinnovi contrattuali: automatismi salariali e nuove rigidità normative per ridare potere alle lavoratrici e ai lavoratori, per riportare la democrazia nei luoghi di lavoro

Le difficoltà maggiori ad affrontare la problematica del rinnovo dei contratti nei luoghi di lavoro in cui siamo presenti non sono legate al compito, che pure abbiamo, di muovere una critica puntuale e argomentata alla disastrosa politica contrattuale degli ultimi anni. Sono piuttosto legate alla nostra scarsa visibilità nazionale, cosa non secondaria visto che, non avendo la cosiddetta "maggiore rappresentatività, non siamo presenti al tavolo delle trattative né siamo ancora nella condizione di poter concretamente dare vita ad un percorso realmente democratico di costruzione delle piattaforme dal basso. La gestione, demandata di fatto ai sindacati territoriali di categoria, delle assemblee sui rinnovi contrattuali contribuisce a esautorare le RSU anche dalla discussione sulle piattaforme e le marginalizza rispetto alla conduzione delle assemblee nei singoli enti. Di conseguenza siamo costretti ad inseguire decisioni su quando e come fare la "consultazione" prese in sedi diverse da quelle delle RSU e le assemblee stesse, per il modo in cui sono concepite e condotte, non costituiscono un reale momento democratico in cui le lavoratrici ed i lavoratori possano consapevolmente esprimersi. Mancano spesso i presupposti informativi e la circolazione preventiva delle diverse opzioni su cui votare.

Tuttavia non possiamo sottrarci dal compito di portare alla discussione, dove possibile, o almeno informare i dipendenti, dei contenuti che a nostro parere dovrebbero far parte di una piattaforma che cerchi di migliorare le nostre condizioni lavorative.

Indichiamo di seguito alcuni temi, a nostro parere prioritari, che dobbiamo far avanzare su 2 gambe:

- La prima, facendo vivere questi contenuti nelle mobilitazioni nazionali mantenendo una visibilità e una forte identità anche a quel livello. Non dimentichiamoci che tra pochi mesi, alla fine del 2003, saremo di fronte al rinnovo del prossimo biennio economico
- La seconda, forzando nelle situazioni aziendali affinché i punti della nostra piattaforma vengano inseriti nei contratti aziendali; l'esperienza concreta ha dimostrato che in alcuni casi è stato possibile avere produttività svincolata da valutazioni e progressioni orizzontali senza, di fatto, alcuna valutazione.

SALARIO

Bisogna innanzi tutto rivendicare una diversa re-distribuzione della ricchezza riaffermando la tradizionale funzione di incremento salariale del rinnovo contrattuale.

Dobbiamo perciò imporre la reintroduzione di un meccanismo di rivalutazione automatica dei salari per evitare che quello che una volta era garantito dalla scala mobile appaia oggi, in misura per di più ridotta, come aumento contrattuale.

Con l'entrata in vigore dell'Euro si rende ancora più urgente ed ineludibile l'allineamento alle retribuzioni europee: 260 € di aumento in paga base come primo passo verso stipendi europei.

SALARIO ACCESSORIO

Da troppo tempo ormai si è affermata la tendenza ad una dilatazione del salario accessorio che ha squilibrato il rapporto con la retribuzione di base.

Il salario accessorio, oltre che essere determinato da elementi individuali di retribuzione (indennità, premi, ecc.) aventi la funzione di parcellizzare e dividere i lavoratori, rappresenta una contropartita degli incrementi di produttività realizzati.

Si è innestata, così, una spirale perversa: sempre più produttività, spesso a scapito della qualità, sempre più salario variabile e precario.

Per cominciare ad invertire la tendenza proponiamo di storicizzare parte della produttività realizzata attraverso l'istituzione di una 14° mensilità finanziata con parte del salario accessorio.

Per recuperare risorse ulteriori proponiamo che le posizioni organizzative siano date con minor facilità

e pagate con soldi aggiuntivi.

OCCUPAZIONE E ORARIO DI LAVORO

Va contrastato il ricorso ad assunzioni con forme di lavoro flessibile e preteso che il personale precario assunto in presenza di posti liberi in organico sia integrato a tempo indeterminato.

Bisogna inoltre agire sull'orario di lavoro, cominciando da un rifiuto dello straordinario obbligatorio, e iniziare la battaglia per la riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore a parità di salario a partire dalle 35 ore per tutti finanziate a carico dell'ente.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Si deve impedire che l'ordinamento diventi l'occasione per introdurre nuova flessibilità e divisioni.

Devono quindi essere introdotte la garanzia della progressione orizzontale al compimento di criteri legati all'anzianità e alla formazione. Le piattaforme di comparto dovranno farsi carico ovviamente di definire in modo più analitico questi obiettivi avendo accortezza di contrastare i tentativi, pesantemente in atto, di divisione e gerarchizzazione dei lavoratori.

Vanno ridefiniti i criteri per le progressioni verticali superando i blocchi che, a volte anche artificiosamente, le amministrazioni hanno posto contemperando la necessità di sanare le situazioni di sotto-inquadramento esistenti, la possibilità di avanzamenti di carriera dall'interno senza dimenticare l'immissione di nuove forze dall'esterno (a questo proposito occorre proporre soluzioni – tipo corso concorso o riserva di posti - al problema dell'immissione in ruolo dei tanti precari che da anni vengono tenuti alla porta senza mai riuscire ad entrare definitivamente).

FORMAZIONE

Particolare importanza va attribuita alla formazione per sottrarla ad una gestione clientelare, perché non sia di scarsa qualità e tanto meno diventi occasione d'imbonimento ideologico.

Può essere distinta in due filoni: aggiornamento professionale e sviluppo formativo.

- ❖ Il primo è rivolto a mettere i dipendenti in condizione di assorbire le innovazioni tecnologiche, procedurali e legislative che si presentano nel tempo. Questo tipo di formazione va incentivato economicamente.
- ❖ Il secondo è invece finalizzato all'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro ed alla conseguente progressione di carriera. Va garantita la pari opportunità, deve essere pretesa per tutti e deve svolgersi durante l'orario di lavoro.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Su questo terreno i lavoratori pubblici hanno già subito pesanti attacchi.

Con la scusa della lotta ai privilegi sono state taglieggiate le loro pensioni trascurando di ricordare che nella maggior parte dei casi i trattamenti precedenti erano frutto di più elevati versamenti contributivi.

Bisogna costruire un fronte comune di lotta con tutto il resto del mondo del lavoro per contrastare i disegni del governo ad estendere a tutti il calcolo contributivo e per impedire l'abolizione delle pensioni di anzianità e l'elevazione dell'età pensionistica.

Deve essere chiaro tuttavia che non condividiamo quanto fatto negli ultimi anni e quindi l'approccio non è quello della difesa dell'attuale sistema già fortemente penalizzante per tutti ed estremamente iniquo per i giovani. Quello per cui ci battiamo è infatti un nuovo sistema pensionistico pubblico più avanzato e più equo, ispirato ad un elementare principio di civiltà: ogni società, tanto più una società ricca come la nostra, deve garantire ai suoi cittadini una vecchiaia decorosa dopo un'intera vita di lavoro in un patto di solidarietà che tiene insieme e protegge allo stesso modo lavoratori attivi e in pensione, i padri con i figli.

Va in tutt'altra direzione, invece, il tentativo di scippare le liquidazioni trasformandole in TFR per finanziare, attraverso i Fondi pensioni, la previdenza privata destinata a sostituire progressivamente quella pubblica.

In questo campo le responsabilità di Cgil, Cisl e Uil sono enormi, almeno quanto lo sono i loro interessi economici.

Imporre il versamento delle liquidazioni nei Fondi, anche quelli nei cui Consigli di Amministrazione siedono Cgil, Cisl e Uil (fondi chiusi), vuol dire regalare a chi li gestisce la possibilità di arricchirsi con i costi di gestione e di diventare soggetti economici di primo piano costringendo, invece, i lavoratori a consegnare i propri soldi nelle mani della speculazione finanziaria.

Il passaggio al TFR deve servire invece a far sì che anche per i pubblici dipendenti ci sia la possibilità

di chiedere l'anticipazione (almeno del 70%) di quanto accumulato per bisogni straordinari come l'acquisto della casa ecc.

SALUTE E SICUREZZA

Siamo di fronte ad una vera e propria emergenza; certo non siamo ai drammatici e gravissimi livelli di altri settori del mondo del lavoro, ma la stragrande maggioranza dei luoghi di lavoro della P.A. è fuori da ogni norma e regolamento riguardo alla sicurezza e alla tutela della salute. E' sufficiente pensare ai metri quadrati disponibili per ciascun lavoratore, oppure alle condizioni di aerazione, alla presenza di macchinari, alle vie di fuga etc.

Il recente terremoto di S.Giuliano ha scoperto la pentola dei rischi che corrono operatori e utenti dei nostri servizi pubblici – nel caso in questione circa 9 milioni di persone che studiano o lavorano nella scuola - ma le risorse sufficienti per intervenire in modo generalizzato sono ben lungi dall'essere state stanziare.

Non si può più accettare che lo Stato, in qualità di datore di lavoro dei dipendenti pubblici, sia il primo a calpestare e/o violare le norme che esso stesso emana in qualità di Legislatore o concorda con le Organizzazioni sindacali in qualità di datore di lavoro.

Su questo è necessario rilanciare il ruolo degli RLS e imporre l'elezione diretta da parte dei lavoratori. Nella maggior parte delle Amministrazioni, gli RLS sono stati "nominati" dalle organizzazioni sindacali che hanno così acconsentito che anche la sicurezza oltre che la salute diventassero "materia di concertazione".

DEMOCRAZIA E DIRITTI

Devono tornare ad essere oggetto di contrattazione tutte le materie che hanno ricadute sulla vita di lavoratrici e lavoratori, senza eccezioni.

Sul versante dei diritti sindacali, essi devono divenire tutti patrimonio delle singole RSU, e delle OO.SS. che hanno ottenuto eletti/e alle elezioni per il rinnovo delle RSU o che vi partecipano per la prima volta a livello delle singole Amministrazioni, e deve essere previsto il parere vincolante di lavoratrici e lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi da sottoscrivere.

MOBILITA'

La "mobilità" va sottratta alla gestione clientelare con cui viene gestita. E' un istituto che riguarda più situazioni: all'interno del proprio ente o verso un'altra amministrazione. Vanno previsti criteri trasparenti e tempi certi. Ci sono lavoratori che attendono per anni il nulla osta al trasferimento ad altra amministrazione disponibile ad accoglierli o semplicemente a cambiare servizio all'interno del proprio ente.

C'è poi la mobilità "forzata" a seguito di processi di trasferimento di interi "pezzi" della pubblica amministrazione da un comparto all'altro. Questi processi, per molti lavoratori, stanno comportando aggravii di tempo per raggiungere il nuovo posto di lavoro, sradicamento sociale e in alcuni casi perdite salariali e normative consistenti. Il caso dei 70.000 ATA trasferiti dagli enti locali allo Stato è un esempio tra i più eclatanti.

Gennaio 2003