

Uscire dal deserto con spirito unitario

Segreteria nazionale Fp Cgil

Si sono susseguite, specialmente nell'ultimo decennio, fasi politico-sindacali nel corso delle quali si è intesa come inevitabile una discussione sui modelli contrattuali, sul ruolo e le prerogative dei Ccnl finanche sulla "necessità" o meno di un contratto collettivo nazionale di lavoro. L'ipocrisia di chi ha inteso presentarsi al Paese come "innovatore" su questo tema si è drammaticamente svelata nel 2010 allorché quel dibattito sulla riforma del sistema contrattuale, sul rapporto fra legge e contratto, sul ruolo della rappresentanza sindacale nell'organizzazione del lavoro e dei

servizi ha portato alla decisione di bloccare tutto: rinnovi, salari, diritti, contrattazione. Un fase, ancora non conclusa, nella quale al modello derivante dall'accordo del '93 non è stato contrapposta una alternativa, non è avanzata un'altra idea di relazioni sociali, di diritti soggettivi e contrattuali: la risposta a quel modello è stata la semplice sospensione del tutto. Per la Funzione pubblica Cgil, quel periodo è stato fra i più complicati e per le più disparate ragioni: il nostro sistema di welfare aggredito e sfiancato da ciechi tagli lineari alla spesa, la precarizzazione bieca delle relazioni e dei rapporti di lavoro, una

idea di Stato che si è voluto consapevolmente "sottrarre", restringendo i suoi spazi, l'indebolimento della sfera dei diritti fondamentali di cittadinanza; tutto ciò e molto altro ha fatto vivere alcune fasi di quella storia recente con un clima che un po' a tutti è sembrato da resa dei conti. Una ulteriore e specifica difficoltà, della nostra categoria è stata quella legata alla consapevolezza che l'isolamento politico e sociale della Cgil nel suo insieme era (e per alcuni versi resta) l'obiettivo di fondo di quel pensiero neo liberista, in questi anni mutato nei soggetti che lo agiscono, ma eternamente uguale a se stesso nelle sue fondamenta;

Un contratto senza a

Queste le linee guida presentate unitariamente dai sindacati di categoria: dalla tutela del salario e dell'occupazione alla riforma del lavoro pubblico mai realmente intrapresa

Le categorie della Funzione Pubblica di Cgil, Cisl e Uil chiedono l'apertura di una stagione contrattuale senza aggettivi. Potrebbe essere la sintesi delle linee guida presentate unitariamente dai sindacati di categoria. Perché di fronte al pluriennale blocco imposto ai salari delle lavoratrici e dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il sindacato risponde con una piattaforma che non si ferma al solo contratto normativo, come previsto dal governo e dal ministro Gianpiero D'Alia. Non è possibile, sembrano dire i sindacati, una fuoriuscita da questa situazione di stallo che non comporti il recupero del maltolto e un rilancio delle retribuzioni. In questa fase, rischierebbe di essere vissuto come un palliativo. Ma non ci si può fermare solo al fattore economico e bisogna recuperare il filo della riforma del lavoro pubblico, mai realmente intrapresa.

Il ruolo del contratto nazionale

Il settore pubblico è stato a lungo additato come causa di sprechi e portatore di privilegi. Oggi vive un paradosso: da oltre quarantasei mesi lavoratrici e lavoratori non percepiscono aumenti, risultando come la categoria più colpita dal punto di vista salariale durante gli anni della crisi. Il contratto nazionale, pur restando regolatore economico e normativo, "deve svolgere un ruolo di promozione di un livello integrativo partecipativo e contrattuale in grado di definire programmi o piani di razionalizzazione - si legge nella piattaforma - di individuare gli spazi di spesa improduttiva, recuperare risorse economiche per finanziare programmi di produttività collegati a riconoscimenti retributivi, di governare

gli eventuali processi di mobilità, di riqualificare il lavoro in conseguenza sia delle razionalizzazioni che delle stessa mobilità". Un contratto nazionale che da un lato ridia dignità al lavoro pubblico, dall'altro ne rilanci le funzioni, aprendo la strada al contratto di filiera per prevenire fenomeni di dumping sociale, professionale e salariale, e assicurare l'integrazione tra i soggetti coinvolti nel sistema dei servizi pubblici, inclusi terzo settore, privato e privato sociale.

La piattaforma

Un contratto su due livelli, con un primo livello unificatore, quello nazionale, a garanzia di diritti e doveri dei lavoratori, finalmente in



MITI DA SFATARE

Aumento spesa pubblica, non dipende d

A dispetto della retorica sul lavoro pubblico ipertrofico e costoso, due lustri di cura dimagrante, con blocco del turn over prima e tagli a organici e salari dopo, hanno prodotto risultati? Se la domanda non è secca, la risposta è di due lettere: no. Mentre la spesa pubblica italiana è cresciuta incontrollata fino a sfiorare gli 800 miliardi di euro, le dinamiche salariali complessive nel pubblico impiego hanno registrato, comprensibilmente, una consistente riduzione. E il trend è destinato a confermarsi. Solo negli ultimi quattro anni il sacrificio dei dipendenti pubblici è valso 10 miliardi di risparmi per il blocco

delle retribuzioni e 17 per la mancata sostituzione del personale. Se nel 2010 la spesa per il personale valeva 172 miliardi di euro, il 21% della spesa pubblica, nel 2017 subirà un'ulteriore flessione del 5% e varrà il 19% della spesa totale, che nel frattempo sarà cresciuta di oltre il 7% superando quota 850 miliardi. Questa inspiegabile controtendenza della nostra spesa pubblica, di per se, basterebbe a sfatare un mito. Ma sono i dati del resto del continente a confermare la fragilità di una tesi che pure ha condizionato pesantemente le scelte politiche degli ultimi governi: il pubblico impiego pesa sull'economia italiana meno che nella maggior parte

degli altri grandi paesi dell'Unione Europea. Il 10,6% del Pil (contro il 13,2% della Francia, l'11,1% della Spagna e il 10,8% del Regno Unito). L'erosione degli organici in Italia è in controtendenza con il resto dell'Ue e ha prodotto una riduzione di quasi 370mila unità in dieci anni (dal 2001 al 2011). Con le fuoriuscite degli ultimi anni - solo nel 2012 il ministro D'Alia ha annunciato una flessione del 4% pari a 130mila unità - il nostro pubblico impiego è destinato a scendere sotto la soglia psicologica dei 3 milioni. Già nel 2010 il rapporto dipendenti pubblici ogni cento abitanti era tra i più virtuosi: 5,8 contro il 6,5 della Spagna, il 9,2 del

insomma quel tentativo di strappare il forte legame che lega la Cgil al mondo del lavoro era l'ultimo ostacolo da superare. Ed è sul tema dei contratti che quella difficoltà si è sostanziata maggiormente nelle nostre attività. La decisione di bloccare il rinnovo dei contratti collettivi del lavoro pubblico godeva, almeno all'inizio, di un certo appeal, se non pienamente sociale, sicuramente mediatico. Il frame di una spesa pubblica fuori controllo altrettanto. Gli accordi separati provavano a rappresentare al Paese l'esistenza di una possibile, seppur

"indeterminata" alternativa, e dai "bamboccioni" ai "choosye", anche l'idea di una flessibilità nel rapporto di lavoro non smuoveva coscienze ed indignazioni. In questo contesto continuare a discutere di contrattazione, di riforma dei sistemi, di progetti di avanzamento delle condizioni materiali è stato oggettivamente difficile, stante il pericolo reale di non essere capiti. Abbiamo testardamente provato a mantenere alto, pur in questo degrado crescente, il nostro profilo "movimentista" e di proposta. Abbiamo difeso il diritto al rinnovo dei contratti in piazza, fra le lavoratrici e i lavoratori, mai

acconsentendo a una idea che del contratto si potesse fare a meno. Ciò con tutte le evidenti difficoltà di un periodo nel quale... tanto è "la solita Cgil reazionaria e conservatrice". Ma abbiamo anche mantenuto vivo un dibattito di prospettiva: abbiamo elaborato una nostra piattaforma per la riforma dei sistemi contrattuali (pubblici e privati) che, al contrario di quanto consigliasse il pensiero prevalente, realizzasse un principio unificatore, solidale per tutto il mondo del lavoro. Contratti di settore, rappresentanza e ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono stati a

fondamento di quella proposta. Abbiamo elaborato nel 2011 le nostre linee guida per la contrattazione, proclamato da soli scioperi e manifestazioni sul diritto al rinnovo dei Ccni, avvertendo via via che queste azioni si dispiegavano in un consenso crescente, in primis fra lavoratrici e lavoratori dei servizi pubblici: dai primi scioperi del 2010 Funzione pubblica Cgil e Flic Cgil siamo passati, attraversando anche le piazze, alla elaborazione delle linee guida unitarie presentate a gennaio. Un percorso faticoso, ma allo stesso tempo straordinariamente ricco. Quella traversata del

deserto, iniziata in perfetta solitudine, si è arricchita nel corso dei mesi di partecipazione e interesse. Le linee guida per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, presentate insieme a Cisl e Uil non stanno a significare, certamente, che quel deserto è alle nostre spalle. Ma provare a fare l'ultimo tratto di cammino ritrovando uno spirito unitario e confederale, oggettivamente cambia la prospettiva: una qualche possibilità in più di uscire urgentemente da quel deserto, con le piattaforme unitarie si può concretizzare. •

a aggettivi



condizioni di accrescere le retribuzioni, e uno di secondo livello, in grado di permettere sul territorio un percorso partecipato di gestione dei processi organizzativi, meccanismi incentivanti indirizzati a una maggiore produttività. "Il progressivo assottigliamento dei fondi per la contrattazione integrativa – affermano Fp-Cgil, Cisl-Fp, Uil-Fpl e Uil-Pa – unito ai ripetuti interventi legislativi, ha reso difficile la politica di coinvolgimento dei lavoratori nei meccanismi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro, impedendo la stessa possibilità di attivare forme di valutazione della performance organizzativa all'interno dei quali sviluppare opportuni sistemi di incentivazione". In una fase di crisi, va rilanciato il contratto integrativo come strumento di razionalizzazione, in grado di individuare sacche di inefficienza e di produrre economie. "Al centro dell'azione – secondo i sindacati – dovrà pertanto essere la capacità di intercettare ambiti di spesa improduttiva da eliminare, tanto nella prospettiva di recuperare deficit di bilancio, quanto in quella di rendere significativo il finanziamento della contrattazione integrativa". Questo potrà essere il momento per diffondere esperienze già diffuse in alcune amministrazioni, in cui la contrattazione integrativa è accompagnata a veri e propri piani di riorganizzazione. I sindacati avanzano alcune ipotesi,

individuando zone d'ombra nella spesa, partendo da quella delle società partecipate, senza escludere l'internalizzazione. Le quattro federazioni del pubblico impiego sottolineano come vadano "stimolati soprattutto i piani miranti a garantire trasparenza e legalità sia nella gestione delle esternalizzazioni che in quella degli appalti, cioè in ambiti che storicamente hanno nascosto irregolarità e aumento della spesa, incidendo negativamente sulla funzionalità delle amministrazioni". Vanno incentivati "i piani di riorganizzazione che coinvolgono più amministrazioni in una logica di razionalizzazione e risparmio" nell'erogazione congiunta e coordinata di un servizio. Dal punto di vista delle retribuzioni, poi, "vanno rese stabili e pienamente contrattualizzate le risorse destinate al salario accessorio, comprese quelle destinate al riconoscimento del lavoro straordinario. A queste caratteristiche della contrattazione di secondo livello vanno legate forme di decontribuzione e defiscalizzazione della retribuzione accessoria che, sul modello di quanto già avviene nel settore privato, diano maggiore valore anche economico al complesso della retribuzione e contribuiscano, per quanto possibile, alla ripresa dei consumi e dell'economia".

Le relazioni sindacali

La riforma Brunetta ha interrotto il percorso, avviato nel 1993, di cosiddetta "privatizzazione" del rapporto di lavoro pubblico, ovvero "un processo di avvicinamento della disciplina del lavoro nelle pubbliche amministrazioni a quella del lavoro subordinato nell'impresa privata, con una legificazione di numerosi istituti che ha ridotto gli spazi della contrattazione e delle relazioni sindacali".

Tre i punti della controriforma che hanno inciso negativamente in questo senso, rimettendo nelle mani della politica processi che erano stati sottratti al suo arbitrio: il ritorno della supremazia della legge sul contratto; la negazione dello spazio negoziale delle organizzazioni dei lavoratori sull'organizzazione del lavoro e degli uffici; il potere di regolare e gestire in modo unilaterale ulteriori materie di competenza della contrattazione collettiva.

L'obiettivo generale è "quello di disegnare un sistema che riaffermi il ruolo essenziale della contrattazione collettiva e di relazioni sindacali basate sulla partecipazione, condivisione e responsabilità quali strumenti indispensabili per contemperare l'esigenza di crescita e incremento dei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi da erogare, con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della professionalità dei dipendenti".

Le politiche occupazionali: stabilizzare e fermare l'invecchiamento

Il blocco del turn over si è inserito in un sistema impazzito: mentre il nostro apparato pubblico si asciugava sensibilmente, sono infatti esplose le cosiddette forme di lavoro flessibile e la mancata sostituzione del personale andato in pensione ha prodotto carenze in organico spesso incolmabili. Il personale delle pubbliche amministrazioni ha quindi subito un doppio processo. Da una parte una precarizzazione senza precedenti e senza paragoni in Europa, e dall'altra un invecchiamento da record. Servono "nuove regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici, per riscoprire finalmente il valore del "binomio costituzionale" di imparzialità e buon andamento: trasparenza, rapidità, semplificazione, economicità del procedimento di reclutamento, riflettendo anche sul bisogno di modificare l'attuale sistema delle autorizzazioni". Serve "una programmazione di nuove assunzioni, a partire dalle amministrazioni impegnate nell'erogazione di servizi essenziali per cittadini e imprese e da quelle che producono innovazione, riducendo, anche per questa via, la quota di lavoro flessibile non a tempo indeterminato".

Legalità e trasparenza per un nuovo lavoro pubblico

"Legalità e trasparenza devono essere il fondamento della nostra azione nei confronti di una amministrazione pubblica a volte restia o reticente a mostrare le sue azioni e i suoi cicli amministrativi. Dobbiamo, attraverso la trasparenza, mettere i cittadini nelle condizioni di avere la certezza dei servizi - sottolineano le categorie di Cgil, Cisl e Uil - sia in termini di quantità che di qualità, oltre che in tempi più che ragionevoli". Va alzata la guardia, dato un ruolo propulsivo al lavoro pubblico, a partire dalle procedure di appalto, dalla spesa intermedia che più di tutto è causa di investimenti improduttivi e di sacche di spreco. Stessa attenzione va data alle esternalizzazioni, vero buco nero del sistema. In particolare "nell'iter per l'aggiudicazione degli appalti va prevista la rotazione dei dipendenti (con limiti temporali di tre anni) da impegnare nelle gare". E poi l'imposizione della "verifica dell'economicità dell'appalto stesso, l'eventuale esistenza di relazioni societarie e familiari, la verifica della corretta applicazione delle normative sul lavoro e sui contratti collettivi". Combattere il sistema delle scatole cinesi attraverso le quali "lo stesso titolare di più società, con intrecci azionari di proprietà, con titolari diversi ma riconducibile alla stessa proprietà, condizionano le gare pubbliche di appalto". •

de dai lavoratori

Regno Unito e il 9,4 della Francia, "superato" dalla Germania, al 5,4. Sotto la media anche il rapporto con il settore privato, 14,4 dipendenti pubblici ogni 100 occupati contro il 15,9 della Spagna, il 22,8 della Francia, il 19,7 del Regno Unito, peggiore di quello della solita Germania, al 10,9. Dall'inizio del blocco della contrattazione ogni dipendente pubblico ha perso in media 250 euro di salario mensile e ha subito una pesante erosione del potere d'acquisto. Negli ultimi quindici anni la bilancia pende pesantemente a favore del tasso d'inflazione, al 34% a fronte di un recupero del 22. A

questo si aggiunge una precarizzazione senza precedenti, oltre 120mila unità di personale precario ancora in organico, scuola esclusa, nonostante la pesante espulsione di personale registrata negli ultimi anni. È il frutto della stessa cultura del disinvestimento che ha portato al blocco del turn over indiscriminato e prodotto un pesante invecchiamento, oltre i 50 anni in media, se si escludono le forze di polizia. Un invecchiamento che, unito al disinvestimento su formazione e innovazione e ai tagli indiscriminati, mina la capacità delle nostre pubbliche amministrazioni di contribuire alla ripresa economica. •