

**Seminario delle Funzioni Centrali
Montesilvano (PE) 23-24-25 gennaio 2008**

Linee per la contrattazione integrativa nelle Funzioni Centrali 2008-2009

Premessa

Dopo aver scorso i contenuti dei CCNL sottoscritti a settembre e a ottobre dello scorso anno, entriamo nella discussione per l'individuazione delle linee per la contrattazione integrativa.

Abbiamo visto che c'è un filo logico tra il memorandum e i CCNL, non possiamo e non dobbiamo interrompere quel filo, nel passaggio alla contrattazione integrativa, sia a livello nazionale che a livello locale.

Non ci può sfuggire il quadro di enorme difficoltà nel quale stiamo lavorando e nel quale continueremo a lavorare.

Ormai abbiamo detto molto sulle politiche del Governo nei confronti del Lavoro Pubblico e sul consenso che l'Esecutivo riscuote tra i dipendenti pubblici. Quindi possiamo richiamarle solo brevemente.

Anche la Finanziaria di quest'anno non ha prodotto cambiamenti nelle scelte. Il Lavoro Pubblico non è visto come una risorsa strategica per il Paese. Ancora una volta non vengono stanziati le risorse necessarie al rinnovo dei contratti. Oltre alla dura presa di posizione contro il Governo, culminata nello sciopero del 26 ottobre, stiamo provando a trasformare in opportunità questa situazione, ragionando all'interno di un diverso sistema contrattuale, nelle modalità di finanziamento ed anche nel rapporto tra incrementi del CCNL e contrattazione integrativa. Le risposte sulla stabilizzazione del precariato non sono adeguate e siamo costretti a chiedere interventi legislativi alle Regioni, anche se ci sono alcuni interventi specifici, per esempio sulla CRI. Si aprono ulteriori possibilità di esternalizzazioni. Si continua con gli interventi sulla riorganizzazione delle amministrazioni e si continua, con un'evidente difficoltà per noi, a stanziare quote aggiuntive per la contrattazione integrativa, ovviamente solo per alcune amministrazioni. Cosa dire dalla verifica di fine anno sull'imposizione fiscale, che ha certificato la diminuzione delle retribuzione rispetto all'anno precedente.

Nel delicato e faticoso processo di riforma e ricomposizione delle politica nel nostro Paese, sta emergendo con sufficiente chiarezza il rapporto antagonista con il sindacato, mettendone in discussione il ruolo di rappresentante di interessi generali. Gli interventi durante il referendum sull'accordo Welfare e una parte della discussione sulla distribuzione di autorità salariale tra CCNL e Contrattazione integrativa, sono da inquadrarsi in questo contesto.

Il terzo elemento di quadro generale è quello della cosiddetta campagna contro i fannulloni, che a secondo del momento e del bisogno utilizza varie sfumature, ma che assegna completamente al personale, in special modo a quelli inquadrati nelle aree, l'esclusiva responsabilità del mancato funzionamento (con l'ovvia ricaduta, anche per questa via, sul sindacato).

Di fronte a questa situazione dobbiamo concordare, credo senza difficoltà, su alcuni punti. Anche all'interno delle amministrazioni è forte il tentativo di disconoscere il ruolo di rappresentanza sociale del sindacato. Non c'è nessuna volontà di applicare il memorandum. Rarissima assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti, con la conseguenza di non avere l'orientamento al cambiamento, per migliorare la qualità del servizio. A questo atteggiamento ha fortemente contribuito il meccanismo dello spoil

system. Per quanto riguarda i ministeri, a mio parere, incide negativamente anche la mancanza di unicità della gestione della macchina.

Infine, dobbiamo convenire tra noi e con i conseguenti effetti, sul fatto che il servizio offerto dalle pubbliche amministrazioni, in molte, troppe, situazioni non garantisce i diritti di cittadinanza.

Contrattazione integrativa

Questa stagione di contrattazione integrativa deve caratterizzarsi per un cambiamento significativo dei contenuti che riguardano l'organizzazione del lavoro, e di conseguenza anche per le modalità di stipula degli accordi, anche riferite alla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori al processo negoziale.

A prescindere da qualsiasi contenuto dell'accordo, dobbiamo rilanciare l'attenzione sulle reali condizioni di lavoro, con particolare attenzione alla salubrità dei luoghi di lavoro.

A nessuno sfugge che l'ambizione di intervenire radicalmente sulla qualità del servizio, comporta, nella sostanza, una diversa distribuzione del potere d'intervento tra le parti. Ritourneremo più avanti su quali possono essere gli strumenti che favoriscono questo spostamento.

Le modalità della contrattazione non vanno sottovalutate al fine della possibilità di realizzare gli obiettivi. Dobbiamo abbandonare lo schema, oggi seguito quasi dappertutto, della contrattazione sfilacciata in mille rivoli che, da un lato impedisce di costruire un progetto e, dall'altra favorisce la creazione di gruppi d'interesse tra i lavoratori e fa perdere loro il senso dei diritti che dobbiamo garantire con il nostro lavoro. Così come dovremmo abbandonare la scansione temporale dell'anno per la definizione e realizzazione di progetti di miglioramento della qualità del servizio. Non è un riferimento temporale credibile, sia in termini di possibilità reale d'intervento sia di attribuzione di salario accessorio legato ad obiettivi. La distribuzione a pioggia si elimina anche per questa via. Se vogliamo intervenire, realmente, sull'organizzazione del lavoro, non dobbiamo sottovalutare l'istituto contrattuale che assegna il 20% del salario di produttività direttamente ai luoghi di lavoro, con l'intervento contrattuale delle RSU.

Profili professionali

E' quindi all'interno della definizione di un modello organizzativo, con l'assunzione di un diverso modo di erogare il servizio, che dobbiamo affrontare la discussione sui profili professionali. Cosa dobbiamo fare? Di conseguenza, che competenze ci servono per fare quel lavoro e in quel modo? Come devono essere distribuite, numericamente e sul territorio queste competenze? Questo discorso è, ovviamente, più complicato, quindi ancora più importante, nei ministeri.

Dentro questo quadro, è coerente puntare alla ricomposizione dei cicli lavorativi, già in parte avvenuta. Ma in tutti e due i casi la discussione sui profili deve essere omogenea poiché li dobbiamo individuare guardando al futuro, piuttosto che tentare di scattare una fotografia. Se non facessimo non saremmo in grado di superare l'obiezione di chi, da B1 non vuole fare il lavoro da B3 senza una maggiore retribuzione o, viceversa, di chi, da B3 non vuole fare il lavoro da B1. Dobbiamo operare in modo tale che si capisca che è cambiato il modo di lavorare, che non avendo più un lavoro parcellizzato non ha più senso traguardare il tutto attraverso posizioni giuridiche parcellizzate.

Dobbiamo continuare a lavorare in direzione di un ulteriore accorpamento e semplificazione dei profili.

Un altro punto fondamentale sarà quello della collocazione del punto di accesso dall'esterno, sempre per i ministeri, di ogni singolo profilo. La nostra indicazione è chiara:

tranne casi eccezionali, legati alla necessità di evitare un eccessivo abbassamento del costo del lavoro ovvero una disomogeneità incomprensibile tra chi è dentro e chi verrà assunto, i profili vanno collocati sulla prima posizione economica dell'Area. E' possibile che dovremo contrastare spinte di collocazione diversificate, a causa, non di un ragionevole discorso sull'organizzazione del lavoro, ma di tentativi di cavalcare gruppi di lavoratori. Abbiamo già avuto occasione di toccare questo punto. La necessità, in tutte le occasioni e su tutti gli istituti contrattuali, di contrastare la frammentazione del lavoro e degli interessi dei lavoratori. Combattere l'idea che si migliorano le proprie condizioni solo in una logica di ristretto gruppo d'interesse, anche in antagonismo nei confronti di altri gruppi.

Non dimentichiamoci che nella discussione sui profili si innesta anche la questione delle alte professionalità. Abbiamo alcuni rimandi a code contrattuali ma le linee sono state tracciate. Siamo di fronte ad un istituto chiaramente alternativo alla vicedirigenza, che si preoccupa di dare risposte concrete a chi svolge lavori di maggiore complessità e di maggiore responsabilità. Un istituto, quindi, che parte dal lavoro per dare risposte alle lavoratrici e ai lavoratori.

Percorsi professionali

La coerenza dei nostri interventi deve essere ferma su tutti gli istituti. Sappiamo che questo argomento è particolarmente delicato, anche per le grandi difficoltà che abbiamo registrato in alcune amministrazioni.

Abbiamo la necessità di affrontare due questioni che non sono facilmente conciliabili: la richiesta di apprezzare le differenze che ci sono tra il personale, sia in termini di capacità che d'impegno, ovviamente non affrontabile solo con questo istituto, e la richiesta di parametri oggettivi. Dobbiamo impostare questo lavoro come uno dei tasselli di un sistema di valutazione che deve permeare il lavoro complessivamente inteso.

Non possiamo più permetterci, per una credibilità complessiva della nostra azione, di costruire sistemi che, nella sostanza, affidino all'anzianità la definizione delle graduatorie.

Se sono le capacità professionali che devono essere il punto di osservazione, vanno, altresì, eliminate le differenze in relazione alle provenienze dei singoli lavoratori, che nella prima stagione abbiamo inserito in diversi accordi.

Organizzazione del lavoro

E' il punto più debole della nostra iniziativa nel passato. Ma a nessuno può sfuggire il fatto che se non riusciamo ad entrare in questo argomento, tutti gli altri istituti ne risentiranno e per noi sarà molto complicato affermare le nostre idee. Se è pur vero che l'organizzazione del lavoro trova il suo punto importante nei luoghi di lavoro, il contratto integrativo nazionale dovrà creare le condizioni per l'intervento sul territorio.

Dobbiamo fare uno sforzo anche nel nostro approccio. Non possiamo dare per scontato che nulla si possa modificare, che è troppo complicato per l'assoluta incapacità e mancanza di volontà dei dirigenti. Dobbiamo assumere fino in fondo, ma soprattutto farlo comprendere alle lavoratrici e ai lavoratori, che la difesa del nostro lavoro passa per un cambiamento visibile della qualità del servizio delle pubbliche amministrazioni dove lavoriamo.

Non possiamo sottovalutare le difficoltà, ma questo deve portarci ad impegnarci maggiormente per trovare le soluzioni.

La prima questione che dobbiamo porre è l'angolazione dalla quale costruire il progetto: garantire il diritto del cittadino e soddisfare il bisogno dell'utenza. Provare, quindi,

a modificare un meccanismo organizzativo che troppo spesso è autoreferenziale e più interessato ai posti funzione dirigenziali.

La seconda è quella, già presentata, della ricomposizione dei cicli lavorativi.

Sarà importante costruire un percorso d'intervento sull'organizzazione del lavoro, che poggi sul ritorno della valutazione dei cittadini/utenti.

Produttività individuale

Il meccanismo individuato nei CCNL prevede un percorso ben definito. Contrattazione sui progetti, conseguente formalizzazione degli obiettivi ai singoli lavoratori. E' su questi obiettivi e sul loro grado di realizzazione che si verifica la produttività individuale. Non ci può essere niente di diverso e nessuno spazio per valutazioni discrezionali. Possiamo, inoltre, tentare di utilizzare, per creare un sistema che apprezzi le individualità, il riconoscimento di "invenzioni"?

Proprio quando definiremo l'applicazione della produttività individuale, dovremo fare tantissima attenzione a non scardinare i meccanismi di valutazione del lavoro collettivo. E' fondamentale riuscire in questo, poiché potrebbe entrare in collisione con l'idea della ricomposizione del ciclo lavorativo e il coinvolgimento di tutti negli obiettivi di miglioramento. Dovremmo, inoltre, adeguare il sistema premiante della produttività rispetto a queste linee di tendenza. E' ragionevole mantenere parametri differenti tra le varie fasce economiche? E lo è anche rispetto alle diverse aree?

Valutazione dei Cittadini/Utenti

E' l'istituto che dovrà rappresentare il punto di maggiore visibilità del cambiamento. Non è banalmente una questione d'immagine ma una novità strategica. L'idea di costruire l'organizzazione del lavoro sulla base delle richieste dei cittadini/utenti e definire un canale di comunicazione che ci consenta, inoltre, un'alleanza con gli unici soggetti che sono fortemente interessati al lavoro pubblico. Ma, banalmente, sono interessati a che funzioni. Quindi è sull'impegno ai miglioramenti che si può e si deve stabilire l'alleanza. Un canale di comunicazione che dobbiamo rendere biunivoco, per spiegare quali sono i blocchi, i problemi, le responsabilità del mancato funzionamento.

Nel contratto abbiamo fatto anche una scelta di metodologia. Non passiamo attraverso le "associazioni" dell'utenza ma, proprio per quanto detto prima, abbiamo definito un rapporto diretto. Sarà importante allargare il più possibile questo sistema di valutazione, con i debiti aggiustamenti in ragione delle tipologie di utenza.

Anche questo parametro di valutazione prevede la definizione degli obiettivi. Gli obiettivi sono quelli contenuti nella Carta dei Servizi, che deve essere resa pubblica. E' rispetto alla Carta dei Servizi che si assumono gli impegni nei confronti dei cittadini/utenti, ed è, quindi, in relazione alla Carta che si costruisce la valutazione.

Formazione

La formazione è un altro di quegli elementi che facciamo fatica a definire in accordi specifici, che vadano al di là del semplice problema di dover spendere delle somme.

La parte dell'accordo sulla formazione deve integrarsi con il resto. Quindi il progetto deve definire i fabbisogni formativi, per tutto il personale, che servono per colmare le lacune e i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, per realizzare gli obiettivi indicati nel piano operativo.

L'affermazione della formazione come strumento ordinario di lavoro e quindi la sua necessità permanente.

L'individuazione delle modalità di certificazione dei percorsi formativi anche al fine delle progressione professionale.

Rapporto con le Lavoratrici e i Lavoratori

Se abbiamo detto che una leva del cambiamento può essere quella del coinvolgimento diretto dei cittadini/utenti, sarebbe impossibile, per noi, trascurare il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori sia in quanto portatori di diritti nei confronti del sindacato, sia in quanto forza in grado di cambiare le cose, poiché direttamente interessate dalla necessità del cambiamento.

Dobbiamo intervenire quindi su diversi aspetti.

In primo luogo dobbiamo migliorare l'informazione. Visto quello che sta accadendo sull'utilizzo della posta elettronica, occorre regolamentarla, laddove non è ancora avvenuto, per evitare differenti possibilità tra i vari sindacati. Comunque sarebbe utile creare una mailing list di tutti gli iscritti di ogni singola amministrazione, da utilizzare in parallelo alla comunicazione verso le strutture territoriali.

Lo strumento informatico non può sostituire le assemblee. Sappiamo che non è facile avere un'affluenza elevata ma ciò non può indurci ad abbandonarle. Forse dovremmo cambiare il modo di tenerle e renderle più efficaci in termini di decisioni.

L'obiettivo è quello di dare, infatti, alle lavoratrici e ai lavoratori, gli strumenti per poter intervenire nelle scelte della contrattazione.

La forza necessaria per cambiare le cose, è direttamente proporzionale alla possibilità che le lavoratrici e i lavoratori hanno di contare, quando si prendono decisioni. Si tratta quindi di creare le condizioni per la democrazia sindacale, nonché di creare il consenso.

Non pratichiamo a sufficienza la pratica della presentazione della piattaforma, sia nella contrattazione integrativa nazionale, che in quella territoriale. Senza la presentazione di una piattaforma, non importa quanto dettagliata, mancano le fondamenta per un rapporto democratico tra lavoratori e sindacato. Non è sufficiente la verifica del consenso sull'eventuale accordo, pur importante e anche questa non sufficientemente praticata. Dobbiamo, quindi, ripuntualizzare il percorso che consenta alle lavoratrici e ai lavoratori di essere protagonisti.

Dobbiamo quindi partire dall'elaborazione delle piattaforme, con le delegazioni trattanti, poi passare alla discussione sul territorio, infine la definizione delle piattaforme con l'Assemblea nazionale.

Poi la verifica del consenso a partire dalla consultazione sulle piattaforme con i lavoratori, anche tramite e-mail. Allargare la partecipazione al negoziato tramite le delegazioni trattanti e la consultazione dell'assemblea nazionale durante la trattativa. Infine la consultazione dei lavoratori sull'accordo.

Rapporto con le OO.SS.

Naturalmente la differenza nel rapporto con CISL e UIL, rispetto alle sigle autonome, deve essere sempre tenuta presente. Noi abbiamo assunto degli obblighi, che manteniamo anche unilateralmente, per fare in modo che il rapporto unitario sia costantemente praticato, anche di fronte a comportamenti che a volte hanno poco, non solo di unitario ma anche di confederale.

Non firmiamo accordi senza CISL o UIL. Non ci sediamo a tavoli di contrattazione senza CISL o UIL. Non costruiamo rapporti unitari parziali. Quando ci sono problemi così seri come questi, bisogna fermarsi per coinvolgere le Federazioni. Anche in questo caso lo facciamo unilateralmente se la richiesta non viene accolta.

La ricerca del rapporto unitario ha il limite solo nel contenuto delle vertenze e degli accordi.

Per migliorare lo stato dei rapporti unitari, possiamo e dobbiamo impegnarci per realizzare un percorso comune di elaborazione delle linee per la contrattazione integrativa e, conseguentemente, una maggiore facilità per la definizione di una piattaforma, dopo l'elaborazione con le delegazioni trattanti.

Viceversa il rapporto con le altre sigle si costruisce solo se c'è una visione condivisa e solo se ci sono rapporti che si poggiano sul rispetto delle altre Organizzazioni. Non dobbiamo pasticciare. Se mancano questi presupposti evitiamo di firmare comunicati insieme, di indire assemblee insieme e di rimanere allo stesso tavolo.

In questo periodo si sta ponendo il problema dell'ammissibilità ai tavoli in ragione della rappresentatività, sia in ragione della mancata firma del CCNL, sia in ragione del possesso dei requisiti. Sarebbe strano che non rispettassimo le regole che anche noi abbiamo definito, ma credo che non possiamo essere i paladini delle esclusioni dal confronto.

Organizzazione

Negli ultimi anni abbiamo scelto di rendere più snella la presenza del Centro nazionale, al di là del fatto che c'è bisogno, da tempo di un rimpiazzo. Questo ci ha permesso di contribuire alla distribuzione di maggiori risorse, in termini di agibilità sindacali, sui coordinamenti.

Questa scelta comporta, però, maggiori oneri da parte delle compagne e dei compagni che presiedono ai coordinamenti. Ci deve essere una piena responsabilità sulla contrattazione della singola amministrazione, pur essendo chiaro che la rappresentanza è in capo alla Federazione nazionale.

In questi ultimi anni abbiamo lavorato tutti insieme per migliorare il rapporto tra il livello nazionale e i livelli territoriali, in primo luogo regionali. Mi sembra di poter dire che la campagna elettorale per le RSU, ha evidenziato come questo rapporto abbia raggiunto un buon livello di collaborazione. Penso, altresì, che possiamo ancora migliorarlo in modo duraturo e strutturale.

Il risultato elettorale ci consente di poter affrontare in modo sereno una questione importante, che non abbiamo trascurato negli ultimi anni, ma che deve oggi vedere una accelerazione e una scelta di lavoro che deve essere costante. Vogliamo e dobbiamo procedere al rinnovamento delle responsabilità sui coordinamenti, laddove le compagne e i compagni sono impegnati già da tempo, così come analogo rinnovamento deve investire le delegazioni trattanti. Se vogliamo veramente parlare di rinnovamento dobbiamo assumere un paio di coordinate: giovani e donne. Sappiamo, naturalmente quali prassi regolano questi meccanismi. Per questa scelta c'è però bisogno dell'impegno e dell'aiuto di tutti.

Nei prossimi mesi dobbiamo anche individuare le Coordinatrici o i Coordinatori laddove mancanti o individuare la compagna o il compagno del Centro nazionale che temporaneamente li sostituisce, così come dobbiamo definire le delegazioni trattanti che non sono formalizzate o procedere alla loro rivisitazione a causa delle uscite che nel frattempo si sono verificate.