



**Insieme,
siamo
imbattibili.**



**Programma di lavoro
negli Enti Locali
in occasione
delle elezioni RSU
del 3-4-5 Marzo 2015**

Dopo un decennio di prove tecniche di decentramento delle funzioni dello Stato verso le amministrazioni locali, la crisi economica ha prodotto – a partire dal 2008 – un vero e proprio riaccanimento di potere che sintetizzammo in occasione del 1° Congresso **USB** con lo slogan: *ACCENTRARE IL POTERE, DECENTRARE IL DEBITO!*

Il ridisegno delle autonomie locali ha visto gli enti provincia messi al centro del mirino sin dall'ultimo governo Berlusconi, ma l'attacco a questi enti ha visto anche tutti i governi successivi spendersi per la loro progressiva eliminazione (anche per l'intervento della Corte Costituzionale), fino a giungere alla loro resa definitiva in conseguenza dei tagli subiti in nome della stabilità finanziaria.

L'attacco alle province è solo un tassello del più complessivo attacco alle funzioni svolte dagli enti territoriali, veri motori del welfare: sanità, scuola, educazione, trasporti, servizi sociali, lavoro, etc.

Dopo il riuscito attacco alla previdenza pubblica è proseguito l'attacco al lavoro pubblico attraverso diffuse campagne mediatiche e condotte per un ventennio. La concertazione ha prodotto fondi pensione e contratti che hanno fatto perdere salario, oltre al **“lavaggio del cervello”** subito dalla classe lavoratrice con i concetti di merito, produttività, premialità, etc. E' stata così distrutta ogni resistenza culturale del mondo del lavoro, ma gli effetti più vistosi in ambito pubblico, si sono visti proprio negli enti locali, dove la vicinanza della politica (e del clientelismo) ha distrutto ogni resistenza di classe.

Non va meglio per le Regioni la cui contrapposizione con lo Stato centrale si è – nei fatti – ridimensionata, fino a prevederne una riduzione o un accorpamento (come accade per le Province).

Anche i nuovi centri di potere, che la legge Delrio individua nelle Città Metropolitane, nascono monche sotto il profilo amministrativo e finanziario per effetto dell'ultima legge di stabilità.

Ciò nonostante, vediamo pericolosamente la concentrazione di interessi e di poteri nelle mani dei Sindaci delle 10 Città Metropolitane, nonché Sindaci dei 10 Comuni capoluogo di Regione e futuri Senatori (senza elezione).

Senza contare che tali comuni sono individuati anche come centri autonomi di spesa nella nuova programmazione dei fondi comunitari 2014-2020.

Anche per questo USB ha rivolto una particolare attenzione a questi enti e più complessivamente al comparto degli enti locali. Il raggiungimento del requisito della rappresentatività in questo comparto diviene elemento strategico per l'intera organizzazione sindacale, oltre che per il personale che ci lavora.

Ma come lavoratori e le lavoratrici degli enti locali – da sempre comparto “Cenerentola” di tutto il Pubblico Impiego – non possiamo ritrovare la nostra funzione solo nella sfera sociale come protagonisti nella diffusione di democrazia, di diritti, e di reddito per la cittadinanza.

Abbiamo bisogno di veder riaffermato il diritto ad un salario vero, di veder riconosciuto il diritto alla carriera, di dare più risorse al primo livello contrattuale

(la parte fissa e ricorrente del salario), più che a quello accessorio, ormai falciato dalle ispezioni e dalle interpretazioni riduttive ora dell'ARAN, ora del MEF, ora della Corte dei Conti, ora di taluni Giudici del lavoro. USB su tutti questi aspetti chiede una drastica scelta di campo. Non è più tempo di dubbi e incertezze. L'accelerazione impressa da Renzi impone a tutti noi rinnovata resistenza. A partire dalle prossime RSU, per le quali chiediamo un voto di sostegno che amplifichi la sola voce indipendente nel panorama sindacale: quella della USB.



Cosa è oggi USB?

USB nasce nel 2010 a seguito di un processo di unificazione tra la RdB, la SdL e frange della CUB.

Oggi è radicata in molti settori di lavoro pubblico e privato ed è la quarta Confederazione Sindacale in Italia. L'identità di **USB** è declinata in pochi elementari concetti. Noi non siamo come gli altri.

Alla concertazione opponiamo il **conflitto** inteso come metodo di rivendicazione generale.

Non abbiamo conflitti d'interessi, non sediamo nei consigli di amministrazione delle aziende o nei patronati, o negli Enti Bilaterali, o nelle società di gestione dei fondi pensione. **L'indipendenza** anche da legami di carattere politico è l'altro elemento distintivo di **USB**.

USB è un sindacato dei lavoratori che ascolta i propri iscritti. La nostra azione sindacale nasce dal vissuto dei lavoratori nei loro posti di lavoro.

Questo ci porta al terzo elemento che caratterizza la nostra attività: siamo un **sindacato di base**.

Gli obiettivi di crescita che ci siamo dati in particolare proprio negli enti locali auspichiamo che ci permettano di essere ancor più capillarmente presenti in ogni territorio, per dare voce a chi lavora in termini di **massa** e di **classe**.



L'espressione "contratto capestro" indica la condizione per cui il soggetto debole (generalmente quello collettivo, i lavoratori) è costretto ad accettare condizioni peggiorative. Capestro è nome con cui viene indicata la corda per l'impiccagione.

Negli ultimi decenni, di contratti non ce ne sono stati molti. La contrattazione in passato aveva il compito ed il merito di migliorare le condizioni dei dipendenti; il suo blocco coincide con la volontà non solo di impedire un miglioramento, ma di impoverire il lavoro dipendente nel suo insieme, privato anche dell'insufficiente recupero del potere d'acquisto del salario eroso fisiologicamente dall'inflazione.

Anche la divisione dei lavoratori è stata un obiettivo strategico del padronato. Il merito come cavallo di troia per dividere e mettere i lavoratori l'uno contro l'altro. Nella parte normativa, sono sempre peggiorate nel corso degli anni e dei contratti, le condizioni e i diritti dei dipendenti.

Un processo che, nel pubblico impiego, ha visto come cardine la privatizzazione del rapporto di lavoro (governo "tecnico" del banchiere Ciampi, 1993) con l'introduzione di regole che dalla organizzazione del lavoro hanno escluso ogni potere contrattuale



Salari e Contratti



dei sindacati spianando la strada alla stagione della concertazione, i cui effetti disastrosi stiamo ancora subendo. Il datore di lavoro decide, “si prende finalmente le sue responsabilità” salutavano demenzialmente i compagni della Cgil, sottintendendo un “poi gliela facciamo vedere noi se fa cazzate...” di cui non si è mai avuto un riscontro. Succede ai sindacati che non hanno indipendenza e che al

“governo amico” concedono anche l’inconcedibile. Visto il quadro si sono fatti furbi gli altri compari di Cisl e Uil che, invece di aspettare il “governo amico”, si sono fatti loro “amici del governo” qualunque esso sia. In tal modo i padroni pubblici e i sindacati confederali hanno accompagnato la marcia verso la cancellazione della democrazia nei luoghi di lavoro e della totale subordinazione del lavoratore lasciato solo davanti al dirigente; salvo qualche sussulto di assestamento di fronte a leggi propagandistiche come la cosiddetta Brunetta, ma senza mai cercare una inversione di rotta. Le nostre proposte sui Contratti Decentrati ricalcano le idee di eguaglianza e giustizia sociale che propugniamo da sempre. Per questo nessuna revisione dei Decentrati può dare risposte adeguate senza un **nuovo Contratto Nazionale** (bloccato dal 2010 fino al 2020 secondo lor signori), e senza un’inversione delle politiche punitive contro i lavoratori pubblici.

Siamo contro le divisioni dei lavoratori in caste. Siamo contro la gerarchia intesa come sistema feudale di controllo e asservimento, anziché come sistema funzionale alla gestione di un organismo complesso. Siamo contro il precariato come sistema di sfruttamento. Siamo contro le privatizzazioni per regalare occasioni di profitto agli “amici degli amici”, e privare la collettività di beni comuni (acqua, trasporti, salute, ambiente). Il nostro obiettivo è di raggiungere il requisito della rappresentatività nazionale anche per creare i presupposti di una reale alternativa sindacale opponendosi agli infiniti tradimenti che i sindacati complici hanno perpetrato a danno dei lavoratori.

Salario base

USB intende sostenere uno spostamento di risorse verso il salario base. Anche rimettendo mano alla contrattazione di secondo livello e spostando le risorse economiche per i contratti al fine di ottenere aumenti veri e non faldciati da logiche meritocratiche o spuntati dal punto di vista della loro completa pensionabilità.

Salario accessorio

Le innumerevoli incursioni nei contratti decentrati di molti enti locali (incredibile la situazione verificatasi a Firenze sotto il sindaco Renzi) impongono un cambio di passo in ogni fase



contrattuale.

Fermo restando l'obiettivo generale di riaprire la contrattazione a livello nazionale spostando quote di salario dalla parte accessoria alla parte fissa, è necessario rimettere mano agli istituti contrattuali esistenti bloccando sul nascere ogni ipotesi di premialità brunettiana. Per questo andranno concepite formule contrattuali decentrate che permettano a tutti di vedersi attribuite quote aggiuntive di salario.

Ad esempio con i meccanismi di progressione orizzontale e con l'incremento dei fondi per il salario accessorio previsti in ogni contratto decentrato e che dal 1° Gennaio 2015 trovano reviviscenza.

Salario differito

Non può tacersi in questa sede quello che fa comunque parte del complesso della nostra retribuzione: intendiamo riferirci al TFR (o TFS) e al trattamento pensionistico in genere.

L'attacco a queste due componenti iniziato più di 20 anni fa in nome dell'ingresso nell'euro è stato via, via assorbito dalla classe lavoratrice fino a mettere in discussione il TFR conferendolo ai cd. Fondi Pensione, credendo in tal modo di salvaguardarne il potere d'acquisto.

Per questo **USB** ha intrapreso tanto battaglie politiche (contro i Fondi Pensione gestiti dai sindacati della concertazione), che battaglie legali per interrompere il furto del prelievo aggiuntivo del 2,5% sul TFR per gli assunti dal 1° Gennaio 2001.

Anche il progressivo aumento dell'età pensionabile è al centro delle nostre attenzioni per assicurare il necessario turn-over e ricambio generazionale.

Il concetto di meritocrazia trae spunto probabilmente dal romanzo satirico di Michael Young "the Rise of Meritocracy" (L'avvento della meritocrazia) - pubblicato nel 1958 - nel quale l'autore immagina la società inglese in cui l'applicazione dei principi della meritocrazia provoca, nel 2033, una vera e propria rivoluzione contro l'élite dominante. Paradossalmente lo stesso autore - esplicitamente contrario alla cultura meritocratica - è stato più volte considerato come una sorta di padre fondatore di questa singolare dottrina.

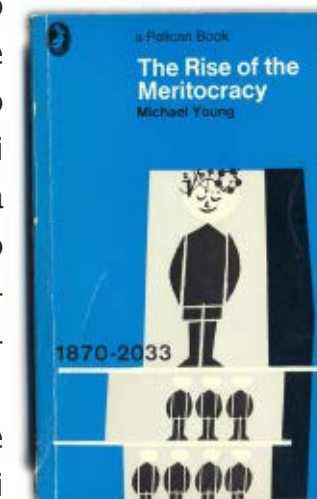
La meritocrazia - anche dal punto di vista del dizionario - non ha termini contrari (!)

Inoltre il merito, fondato su una comparazione rispetto ad altro valore di riferimento, è sempre un concetto - ed un valore - relativo. Ma i danni della meritocrazia sono sufficientemente indagati?

Prendiamo ad esempio l'agricoltura. Sappiamo che eccedere nello sfruttamento quantitativo di un terreno provoca il suo successivo inaridimento e la perdita di qualità dei prodotti, o l'aumento dell'inquinamento del terreno e delle acque. E anche nell'industria l'aumento di produzione - al di là dei vantaggi commerciali per l'imprenditore - provoca maggiori stress o un peggioramento delle condizioni di salute dei lavoratori (e anche un peggioramento di qualità della produzione).

Alcune di queste storture sono state narrate dal cinema. Pensiamo ad alcuni

Serve la meritocrazia?





cartoni animati quali "A bug's life" o "Cars". Nel primo il protagonista - la formica Flik, un inventore fortemente individualista - vorrebbe introdurre innovazioni nella raccolta di cibo che le formiche compiono in favore delle prepotenti cavallette, rischiando però di provocare il "collasso" della colonia di cui fa parte. Colonia in cui sembra prevalere l'egualitarismo, ma che invece è strutturalmente aristocratica (esiste la regina e la trasmissione del potere per via dinastica).

Le innovazioni, i cambiamenti, le nuove idee di Flik (e i suoi fallimenti) lasciano passare in secondo piano l'elemento realmente dirimente nel contrasto che oppone le formiche alle cavallette: il lavoro collettivo delle formiche (costruiscono un uccello artificiale con cui spaventare le cavallette). Non solo.

Nel momento in cui il loro piano viene svelato, reagiscono collettivamente superando la paura.

In Cars invece (qui le auto sono umanizzate) Saeetta Mc Queen vorrebbe vincere la Piston Cup, ma rimane incastrato in varie peripezie finché riesce a partecipare alla corsa che designerà il vincitore, ma rinuncia alla vittoria un attimo prima dell'arrivo per soccorrere e condurre al traguardo il campione uscente e alla sua ultima stagione The King. Vince così la competizione l'eterno secondo Chick Hics (l'antipatico di turno), ma il pubblico va in delirio per Saeetta e per il suo altruismo. Immaginate questo cosa significa in termini di valori, se li riferiamo al pubblico individualista per eccellenza, quello statunitense.

Anche nello sport il merito è fortemente radicato eppure anche in questo caso abbiamo esempi controcorrente, come il caso di Dorando Pietri che alle Olimpiadi di Londra del 1908 venne squalificato nella gara di maratona perché sorretto da un giudice nel rialzarsi da terra dopo essere caduto per la stanchezza a pochi metri dal traguardo. Pietri non vinse, ma entrò nella storia.

Ma l'applicazione del principio di premiare il merito nelle pubbliche amministrazioni rischia di produrre vistosi paradossi. Così sarebbe se si premiasse chi fa più certificazioni mentre si sostiene di volerle limitare per favorire l'autocertificazione. O fare più multe non migliora la qualità di vita dei cittadini alle prese con il traffico, così come non migliora la vita dei bambini inzeppare aule fino a trasformare gli insegnanti in domatori! O, ancora, nessuno auspica un aumento quantitativo delle attività dei necrofori (seppellitori) nei molti cimiteri comunali ancora gestiti in ambito pubblico. Sicuramente le performances dei lavoratori pubblici potrebbero migliorare se solo si ponesse maggiore attenzione ai loro suggerimenti e a una semplificazione o riduzione dei procedimenti.

Sebbene parecchi sembrano motivati solo dall'incentivo economico, una ricchissima letteratura ha dimostrato che un premio correlato alla prestazione non garantisce che si faccia meglio: fa di più una profonda motivazione o la passione per ciò che si fa.

Di recente Renzi ha attaccato duramente l'egualitarismo. È evidente che si riferiva a quello salariale rinnegando così gli ideali stessi a cui dichiara di appartenere

(il PD aderisce al gruppo socialista europeo).

Ma come si possono migliorare le cose senza cedere alle illusorie premialità che, oltre a dividere i lavoratori, li mettono anche in una condizione in cui semplificano il compito a quei dirigenti che dovrebbero gestire le “risorse umane” (comprese le azioni disciplinari)?

Accettare la logica della meritocrazia invece che quella dell’uguaglianza ci trasforma in carnefici di noi stessi. E ci fa perdere di vista invece l’obiettivo cui si dovrebbe aspirare: quello di ridurre il fortissimo diva-



rio economico con la dirigenza. Invece tra i dirigenti vige un sistema più equilibrato. Le retribuzioni della dirigenza sono fortemente livellate e dipendono molto più dalla posizione (garantita sempre e utile al 100% ai fini previdenziali), che dal risultato (mai oltre il 10%

della retribuzione complessiva e quasi mai disatteso). Le cifre, seppur importanti, non comportare grandi sconvolgimenti nelle loro esistenze (parliamo di 10.000 euro su 100.000 annui).

Invece per tutti gli altri una diminuzione del 10% dello stipendio comporta rinunce anche rispetto all’accesso ai beni primari. La questione meritocratica non è perciò risolvibile solo sul piano economico per non produrre vere e proprie carneficine sociali.

Vediamo invece se sul piano dei valori etici possa affermarsi un principio per cui la società sia in grado di

premiare i più meritevoli. Intanto va detto che il merito si stabilisce come valore rispetto ad un altro valore misurabile. Ma se stessimo misurando il valore sbagliato? Ad esempio chiediamoci cosa interessa alla società: un miglioramento delle capacità collettive o di uno sparuto gruppo di eletti?

Cosa riconosciamo come valore? Quello della solidarietà e dell’altruismo o quello dell’indifferenza e dell’individualismo?

È preferibile cooperare o competere? Includere e rendere partecipi o escludere e imporre?

Il fatto è che le nostre scelte sono fortemente legate alla nostra condizione economica e non appena si parla di soldi i nostri valori si alterano sensibilmente.

USB non crede alla meritocrazia come valore e per questo lotta per dare valore etico ed economico a ciascuno. Seguendo lo spirito di questi appunti ci viene in soccorso un altro cartone, “Alla ricerca di Nemo”. Nel finale i pesci presi nella rete si salvano grazie alle istruzioni di Nemo (il protagonista che ha una pinna atrofica), mettendosi a nuotare tutti assieme, verso il basso. Ecco crediamo che seguendo la metafora di Nemo **USB** possa rivelarsi utile a salvare tutti, ma occorre che tutti i lavoratori e le lavoratrici (come i pesci del film) si mettano a nuotare verso il basso!



Negli ultimi anni i lavoratori della Polizia Municipale hanno assistito a numerosi cambiamenti che hanno inciso profondamente nella loro attività lavorativa e prodotto, di fatto, una mutazione del loro ruolo e della percezione che di questo ne hanno i cittadini e le comunità nel loro insieme.

Sul piano istituzionale si è assistito ad una serie di provvedimenti che hanno cercato di dare più spazio e ruolo ai sindaci nella gestione politica della pubblica sicurezza, rendendo questi ultimi membri effettivi (i sindaci dei capoluoghi di provincia) dei Comitati provinciali per l'ordine pubblico e sicurezza come previsto dall'art. 20, della legge 121/1981, più volte modificato ed integrato (d.lgs. 27.7.1999, n. 279 che modifica l'art. 160 d.lgs. n. 112/1998; art. 16, l. 26.3.2001, n. 128; art. 4 d.lgs. 28.12.2001, n. 472; art. 5, co. 6, l. 6.2.2004, n. 36).

Inoltre, in virtù dell'art. 54, d.lgs. 18.8.2000, n. 267 (t.u.e.l.), il sindaco sovrintende alla vigilanza su tutto quanto possa interessare la sicurezza e l'ordine pubblico, con la possibilità di adottare «con atto motivato, provvedimenti, anche contingibili e urgenti nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, al fine di prevenire e di eliminare gravi pericoli che minacciano l'incolumità pubblica e la sicurezza urbana».

Ai cambiamenti giuridico-istituzionali non è seguito un riordino del ruolo e funzioni dei corpi di Polizia Municipale, né un'adeguata riorganizzazione operativa delle strutture che, in definitiva, concretizzano le decisioni assunte. Il conseguente scarto che si produce realizza danni, inefficienze e storture che si sca-

ricano sulle comunità e gli operatori.

Le comunità e gli operatori vivono una costante ambiguità che si traduce in richieste da parte degli amministratori politici sempre più contraddittorie e border-line fra la polizia di sicurezza, la polizia giudiziaria e quella amministrativa. E' sempre più frequente fra i lavoratori il motto: "siamo carne o pesce, siamo poliziotti o impiegati", tanto da far pensare ad una sorta di inutilità della polizia municipale o ad una sua onnipresenza per le più svariate situazioni, dalla prevenzione anti-rapina alle operazioni di vero e proprio ordine pubblico. Si è in balia dei capricci del sindaco di turno e delle sempre più inevase e legittime aspettative in tema di sicurezza e tranquillità delle comunità.

A questo si aggiunge una sempre maggiore politicizzazione delle scelte organizzative e delle decisioni tecniche-operative che rende sempre meno imparziale e trasparente l'intervento della polizia municipale con conseguente demotivazione del personale e crescente riduzione della credibilità degli operatori che cercano, fra mille difficoltà, di garantire un servizio adeguato alle realtà mutevoli che si trovano ad affrontare ogni giorno.

Dunque, il Vigile Urbano dedicato alla sola funzione della viabilità stradale, come percepito dalla stragrande maggioranza della popolazione, è



una figura obsoleta e superata. La legge quadro n.65/86 che ne disegnava ruolo e funzioni, a dire il vero in modo sfumato e non chiaro, soprattutto dal punto di vista economico, a nostro parere, è ormai superata. Ne esiste una vaga consapevolezza anche fra i politici che, quasi sempre a fine legislatura, presentano dei disegni di legge di riforma che puntualmente sfumano e naufragano (vedi disegno di Legge Barbolini/Saia).

Il costante fiume di fango rivolto ai dipendenti pubblici ha mirato, di recente, i Vigili di Roma, additandoli assenteisti per antonomasia, simbolo del fannullonismo imperante tra i pubblici dipendenti, ingrati, traditori, sprecando fiumi di inchiostro per preparare il terreno sociale e l'opinione pubblica all'ulteriore e peggiorativa riforma del pubblico impiego. Naturalmente dalle forze di governo cittadine e nazionali così dimostrando che per colpire i lavoratori il centro-destra e il centro-sinistra usano gli stessi metodi e argomenti.

Di fronte a vicende di corruzione e violenza enormi – da Venezia all'Expo di Milano fino alla Roma di mafia-capitale – è evidente l'intento di distogliere l'attenzione dal marcio che investe tutta la politica e di fare dei Lavoratori del P.I. l'oggetto di un'ulteriore attacco: sarebbero loro il problema, la ragione di tanti sprechi e inefficienze, la causa di disagi e difficoltà che colpiscono tante persone costringendole a crescenti sacrifici nella vita quotidiana. Le campagne moralizzatrici



nei confronti dei lavoratori risultano odiose e poco credibili, anche perché provengono dai Palazzi che, come dimostrano le recenti inchieste, sono ricettacolo di corruzione e malaffare. In realtà si vuole nascondere e delegittimare una lotta contro il blocco dei contratti, il taglio degli incentivi e contro le turnazioni e spostamenti selvaggi.



L'attacco contro una singola categoria diviene un attacco rivolto a tutte le persone che lavorano o che cercano un lavoro e dunque è importante reagire tutti, esprimendo solidarietà e rifiutandosi di cadere nel collaudato tranello delle divisioni.

Purtroppo fra i lavoratori della polizia municipale stenta a maturare la consapevolezza della pericolosità della situazione poiché subiscono l'ambiguità del loro ruolo, considerandosi dei garantiti o peggio "dall'altra parte della barricata", non colgono fino in fondo la necessità di reagire per contrastare la costante contrazione dei diritti (eliminazione dell'equo indennizzo e della causa di servizio, attacco alla legge 104), il blocco dei contratti di lavoro, la necessità di una reale e completa applicazione della legislazione sulla prevenzione rischi sui posti di lavoro, ma soprattutto l'impellente bisogno fare fronte comune con tutti lavoratori.

Noi dell'**USB** non crediamo che la polizia municipale debba trasformarsi in un'ulteriore doppione di forza di

polizia in un paese che ne assomma diverse, tutte con stati maggiori, comandi, strutture gerarchiche e inevitabili sprechi, inefficienze e sovrapposizioni inutili.

- 1 una nuova legge quadro che riconosca funzioni, specificità della PL e uniformità delle condizioni operative su tutto il territorio nazionale.
- 2 il rinnovo del contratto nazionale di Lavoro e il riconoscimento delle specificità professionali cui far corrispondere adeguate risorse.
- 3 un investimento reale sulle dotazioni, strumenti e mezzi per garantire servizi di sicurezza e prevenzione.
- 4 il ripristino della causa di servizio e equo indennizzo per la PL e per tutte le categorie a rischio di questo paese.
- 5 le tutele assicurative e previdenziali specifiche al fine di tutelare i lavoratori esposti agli agenti inquinanti e ai rischi connessi ad attività di prevenzione e repressione degli illeciti.
- 6 La non applicazione del d.lgs 150/2009, (legge Brunetta) in materia di produttività e performance.



In questa area finisce tutto ciò che non è altrimenti inquadrabile nelle due macrofamiglie della vigilanza e della educazione ed istruzione. Amministrativi puri, tecnici, assistenti sociali, professionisti della comunicazione e della cultura, funzionari economici e mille altre specializzazioni declinate in funzione delle specificità degli enti o dei territori.

Il classico impiegato di sportello, il “travet” di fantozziana memoria sono ormai residui del passato. Al personale si chiede una sempre più ampia flessibilità di orario e di funzione, la capacità di inventare soluzioni per far fronte alle inefficienze normative e regolamentari.

Per questo **USB** ritiene del tutto fuorvianti i proclami sull’incentivazione della produttività di cui si beano i contratti pubblici. Nell’ambito pubblico la continua diminuzione di personale e il moltiplicarsi di funzioni destinate a queste categorie (anche a seguito di discutibili provvedimenti legislativi) produce già un incremento produttivo in termini quantitativi.

Più sottile il ragionamento sulla qualità, dove, ad essere premiata, è quasi sempre la capacità di dare risposte alle situazioni di emergenza (perché sono visibili). Se invece un operatore è talmente capace da saper prevenire le situazioni critiche, pianificando le azioni da compiere e attenuando le crisi e i conflitti, rischia di essere escluso da qualunque possibile elargizione premiale: si tratta di un “lavoratore ordinario”.

In quest'area rientrano le categorie A e B. Si tratta di tipologie di operatori rispetto ai quali le amministrazioni locali hanno scelto sempre più spesso la strada dell'esternalizzazione per assicurarsi procedure di assunzione senza concorso e garantirsi meccanismi clientelari legati agli appalti connessi (manutenzioni, servizi di guardiania, servizi di trasporto, etc.)

Oggi in molte amministrazioni residuano posizioni di categoria A che vanno superate attraverso procedure di progressione verticale o, ancora meglio, attraverso una esplicita previsione del Contratto Nazionale.

Parallelamente va effettuato un vero e proprio investimento in termini di sicurezza per questi operatori (operai, giardinieri, cantonieri, etc.) sia in termini di mezzi e

dotazioni, che per quanto concerne la formazione.

La categoria A può essere lasciata solo come collocazione temporanea per neo assunti, ma è preferibile che venga completamente assorbita nella attuale categoria B.



0/6 è la scelta che l'Unione Sindacale di Base riafferma per disegnare il proprio intervento sul sistema dei servizi all'infanzia considerando, l'unificazione del settore dell'educazione e della prima infanzia, essenziale per garantire la continuità delle azioni formative e di cura per i bambini in fase prescolare.

L'azione sindacale **USB** non può prescindere dalle scelte politiche pubbliche che riguardano le persone nei loro primi anni di vita perché, queste persone, rappresentano la società che verrà.

La dichiarazione "i bambini sono portatori di diritti e non destinatari passivi di assistenza" non può essere solo una bella enunciazione ma deve tradursi in azioni concrete per offrire pari opportunità, condizioni materiali e relazionali adeguate per vivere serenamente le esperienze di crescita.

Il piano dei servizi 0/6 deve inoltre essere inserito in un quadro di politiche generali per i bambini e le loro famiglie, il cui scopo è anche quello di combattere la povertà e l'esclusione sociale, oltre a favorire l'occupazione femminile così come indicato nelle strategie di Europa per il 2020.

Negli ultimi anni abbiamo assistito invece a processi di privatizzazione consistenti in una riorganizzazione dei servizi di tipo aziendalistico.

Una riorganizzazione le cui parole d'ordine sono state efficienza produttività, meritocrazia, customer satisfaction e che nella quotidianità si è tradotta in aumento dei carichi di lavoro e della precarietà, in una costruzione di un sistema assistenzialistico dove, non

solo si è verificato un notevole abbassamento dei livelli qualitativi, ma non si è riusciti ad avere neanche un aumento quantitativo.

Questo vale per nidi che ora coprono solo l'11% delle richieste ma anche la scuola dell'infanzia la cui copertura sul territorio nazionale è dovuta per 1/4 ai privati e alle associazioni religiose.

Nello stesso tempo si è avuto un aumento consistente delle rette richieste alle famiglie; per quanto riguarda i nidi si è passati da un contributo complessivo del 18% del 2009 al 19,2% nel 2012. Un 1,2% in più che è stato preso direttamente nelle tasche delle famiglie. Stessa sorte anche per i servizi di supporto per la scuola dell'infanzia, trasporti scolastici o la mensa, i cui aumenti hanno causato una significativa regressione nella frequenza.

La scarsa attenzione politica sul tema del diritto all'educazione dei cittadini più piccoli è ancora più evidente se vi guarda alla differenza fra la diffusione dei Nidi tra il nord e il sud del paese, con Regioni come l'Emilia Romagna, l'Umbria e la Toscana che raggiungono rispettivamente

tassi di accoglienza che superano il 30% e altre Regioni come la Sicilia, la Calabria e l'Abruzzo che registrano rispettivamente tassi di accoglienza pari al 5,1%, 6%, 8,3%. (considerando anche i bambini accolti in strutture private). Un gap notevole che le



amministrazioni del sud tentano di colmare con gli accessi "anticipatori" alla Scuola dell'Infanzia, inserendo cioè bambini sotto i tre anni, in strutture incompatibili con le loro esigenze e i loro bisogni.

In questo contesto il cuore delle proposte dell'USB investe l'intero sistema 0/6 e riguarda i contenuti educativi dei servizi prescolastici e il loro incremento, ma anche le condizioni lavorative indispensabili per mantenere i livelli qualitativi necessari alla funzione sociale e culturale che questi servizi esprimono.

Un cambio di passo su questi temi delicati può essere affrontato escludendo dal patto di stabilità i servizi prescolastici, elaborando un piano nazionale per l'incremento dei servizi e la gestione di quelli esistenti, ma anche attraverso l'utilizzo dei Fondi Strutturali Europei. In particolare crediamo sia necessario:

- ◆ nei Nidi d'Infanzia avere la certezza di un rapporto frontale che non superi sei bambini/e per ciascun educatore/trice in ogni momento della giornata educativa; nella Scuola dell'Infanzia garantire che il rapporto insegnante bambini/e non superi 1 a 23 (per ogni sezione con due insegnanti in costante compresenza) e sezioni 1 a 20 in caso d'inserimento di 1 bambino/a diversamente abile, tendendo comunque a portare il numero massimo a 20 bambini/e per sezione; la presenza di almeno un/a collaboratore/trice ogni 15 bambini/e sia nelle Scuole che nei Nidi;
- ◆ la garanzia delle sostituzioni del personale assente;



- ◆ una formazione permanente, declinata in percorsi universitari specifici, finalizzata alla crescita professionale come uno degli elementi necessari per garantire la qualità.

Vi sono inoltre alcune priorità ineludibili quali:

- ◆ la necessità di abolire la definizione del nido come servizio a domanda individuale per considerarlo a tutto gli effetti servizio educativo e primo livello del sistema formativo della persona;
- ◆ il riconoscimento dei servizi educativi prescolari come tema d'interesse di tutta la comunità nazionale
- ◆ l'avvio di percorsi di reinternalizzazione per i servizi privatizzati e, per il personale che vi opera, la garanzia dell'applicazione delle medesime tipologie e condizioni contrattuali dell'ente locale;
- ◆ un piano assunzionale a copertura degli attuali vuoti di organico e per la gestione delle nuove strutture, anche in conseguenza alla recente sentenza della Corte di Giustizia Europea che ha riconosciuto il diritto all'assunzione a tempo indeterminato per i precari con 36 mesi di servizio.

Riduzione dell'orario e dello stipendio, taglio del salario accessorio, più di 20 mila esuberanti! Questo lo scenario per il personale delle Province. Da più di tre anni lottiamo con ogni mezzo per difendere le Province dallo smantellamento. Giorno dopo giorno le stanno svuotando di risorse, funzioni, personale. Quella che era l'Istituzione più legata al territorio delle nostre periferie è agonizzante. Prima le hanno commissariate e poi trasformate in ente di secondo livello autonominandosi amministratori: autonominati, scelti tra consiglieri dei comuni della provincia, che rappresentano solo loro stessi.

E che governeranno a titolo gratuito!!!

Quando avevano importanti gettoni di presenza e prebende varie la maggior parte degli eletti primeggiavano per le loro assenze alle riunioni dei vari organismi.

Possiamo immaginarci nei prossimi mesi cosa succederà. Oltretutto il "Consiglio" nelle future Province/Città Metropolitane non ha nessun potere.

Ci sarà un uomo solo al comando.

In questo inizio anno stiamo combattendo contro gli ennesimi tagli del governo Renzi che ci colpiscono. Un miliardo previsto nella legge di stabilità in discussione al Parlamento. Tagli che penalizzano e umiliano i lavoratori delle Province e quegli utenti che più hanno bisogno di servizi pubblici che funzionino. Quelli che se un giorno non riescono ad andare a lavorare perché è venuta giù l'ennesima frana rischiano il licenziamento o il salario di quella gior-

nata. Quelli che non hanno a disposizione un'automobile per recarsi a scuola, nell'ospedale più vicino o comunque per muoversi.

In nome della spending review (parola magica per giustificare i tagli) vengono ridotti o cancellati i ticket, modificato l'orario di lavoro, tagliato il salario reale e accessorio, veniamo trasferiti. Non esiste più trattativa: ora le amministrazioni fanno comunicazioni o ordini di servizio. Solo i premi per i dirigenti continuano a crescere e sono intoccabili così come le posizioni organizzative su cui è preclusa ogni discussione.

Ma cosa ancor più grave è che ci impediscono di svolgere al meglio il nostro ruolo istituzionale.

Ci impediscono di lavorare nei frequenti casi di calamità naturale togliendoci mezzi e risorse. Ci impediscono di riscaldare/aprire le scuole tutti i giorni e di renderle sicure per i nostri figli. Questa è la "semplificazione" che vogliono il Governo e le Troike varie. Modificano il significato delle parole.

IL LORO CONCETTO DI SEMPLIFICAZIONE VUOL DIRE TAGLIARE, PRIVATIZZARE E CHIUDERE.

Il ruolo svolto dalla stampa prefigurando di migliaia di esuberanti e licenziamenti ha provocato un'accelerazione (per chi ha potuto) nella fuga verso altre amministrazioni per non attendere la mobilità coatta. Interi uffici sono stati smembrati. Professionalità ultradecennali sono andate in fumo.

Tutto questo è accaduto mentre la sola **USB** ha provato ad organizzare un'opposizione fino allo stremo e con i sindacati concertativi a dire "non vi preoccupate"

ci siamo noi con i tavoli di regia. *"State tranquilli metteranno le risorse necessarie, andrete tutti a star meglio"* e via di questo passo.

Se i lavoratori delle ex Province sono ancora qui, grosso merito va alla resistenza di questi mesi.

Ma c'è una via per battere i sindacati pacificatori e impedire a dirigenti e amministratori di decidere delle nostre vite.

Alle prossime elezioni RSU votare USB e candidarsi nelle nostre liste per rimettere in discussione la devastazione delle province appena iniziata.



Un tesoretto da aggredire.

Le Camere di Commercio possiedono un patrimonio immobiliare, per altro in ottimo stato di conservazione, che vale 3,2 miliardi di euro. Inoltre gestiscono, compresi i depositi postali, 1,4 miliardi di euro.

Con le misure prima di eliminazione, poi trasformate in una riduzione, del diritto camerale e il tentativo, fallito, di trasferire il registro delle imprese al MEF, si cerca di farle morire. Non potendole cassare tout court perché la Costituzione inserisce il commercio tra le materie concorrenti tra Stato e Regioni, il Governo ha ideato, nel piano per la Pubblica amministrazione, una misura molto brutale per portarle alla consunzione.

Una misura che potrebbe portare alla perdita di 2600 posti su 7000 occupati.

Quella parte del pubblico impiego che finanzia le imprese del paese.

Attraverso la professionalità dei lavoratori delle camere di commercio si finanzia la parte produttiva del paese. Una piccola spesa, il costo delle camere di commercio rappresenta lo 0,2% dell'intero costo del personale pubblico, a fronte di un grande risultato economico: il Sistema camerale ha aumentato del 47% l'ammontare degli interventi economici a favore delle imprese italiane.

L'ennesima parte sana del pubblico impiego, altro che fannulloni!

Ma malgrado tutto questo, anche grazie ai processi di accorpamento delle Camere di Commercio, si iniziano a vedere, a partire dalle Aziende Speciali delle

stesse Camere di Commercio, i primi effetti pratici conseguenza dei processi di "riorganizzazione". Parliamo dei mancati rinnovi ai tempi determinati e la trasformazione in contratti di collaborazione con partita IVA. Se la cura non darà i risultati attesi si passerà ai tempi indeterminati.

Anche in questa circostanza i sindacati confederali pacificatori hanno rassicurato i lavoratori attraverso tauturgici tavoli di mediazione con Unioncamere. Come se il problema non fosse politico o strutturale ma fosse sufficiente un buon accompagnamento affinché la scomparsa delle camere di commercio sia la meno traumatica e dolorosa possibile.

Noi lottiamo per la salvaguardia di tutti gli occupati del sistema camerale, per il mantenimento del tributo alle Camere di Commercio (una riduzione di circa 600 milioni di euro, pari mediamente tra i 200 – 500 euro, cioè 40 Kg di Pane!) totalmente finalizzato a sostenere le nostre produzioni in Italia e all'estero. Si ipotizzi piuttosto la riduzione di altre imposte come ad esempio l'imposta di bollo o dell'IRAP.

I lavoratori delle Camere di Commercio sono una risorsa per l'Italia produttiva, motore per creare ricchezza nel nostro paese. Per questo vanno difesi e valorizzati!



La riforma Delrio cambia gran parte degli assetti organizzativi degli Enti Locali, introducendo alcune modifiche e delle novità in merito alle unioni e fusioni di comuni¹.

Le **unioni di comuni** sono enti locali costituiti da due o più comuni per l'**esercizio associato di funzioni o servizi** di loro competenza². Si tratta pertanto di una forma associativo tra diversi enti, di solito contermini, già prevista dal Testo Unico degli Enti Locali³.

Le **fusioni di comuni** sono modifiche alle circoscrizioni territoriali dei comuni, effettuate dalla regione previa consultazione delle popolazioni interessate e secondo criteri fissati dalle leggi regionali.

Tali forme hanno impatto principalmente sui comuni più piccoli dal punto di vista demografico

L'impianto della riforma ruota attorno ai concetti di miglioramento dei servizi, mediante razionalizzazione delle spese. Prevede quindi di tagliare risorse e allo stesso tempo incrementare l'offerta ai cittadini, *“senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica”*. In realtà questo è il principale punto carente della riforma, perché se da un lato si fa credere al risparmio con l'associazione di funzioni dall'altro il miglioramento dei servizi deve passare necessariamente mediante un piano di investimento che possa sanare problemi strutturali, innovare, formare il personale in dotazione e assumere nuove professionalità.

L'esercizio associato delle funzioni legato alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, implica la realizzazione e la gestione di infrastrutture tecnologiche, rete dati, fonia, apparati, di banche dati,

di applicativi software, l'approvvigionamento di licenze per il software, la formazione informatica e la consulenza nel settore dell'informatica. Anche qui senza risorse è difficile raggiungere lo scopo.

La maggiore criticità per l'esercizio associato di funzioni, riguardano principalmente la carenza di professionalità adeguate in molti enti, soprattutto di piccole dimensioni. La riforma non interviene nel merito e omette la sanatoria del problema, che potrebbe essere agevolmente superato mediante la previsione della standardizzazione di procedure tecnologiche, processi di conversione e creazioni di banche dati open-data, adeguati percorsi formativi, assunzioni di personale ad hoc.

In ultimo va ricordato che in diverse Regioni del Centro e Sud Italia all'interno delle unioni di comuni i servizi sono garantiti grazie all'impegno di molto personale precario (contratti a tempo determinato, tirocini formativi, LSU/LPU) da numerosi anni, per il quale è necessario un percorso di stabilizzazione, per la propria dignità e al fine di non disperdere le competenze acquisite.



Le Città Metropolitane

Le discussioni accademiche e politiche sulla necessità di abolizione delle Province che precedettero l'avvio delle Regioni (nel 1970) e il "federalismo a Costituzione invariata" aperto con le leggi Bassanini sul finire degli anni '90, risultano essere in stretta connessione con le proposte sia di nascita delle Città Metropolitane, così come le più recenti proposte di accorpamenti delle Regioni (ddl Rughetti e Morassut) per ridurre il numero.

Nel caso delle Città Metropolitane la legge Delrio ha dato vita a un vero e proprio modello di istituzione del futuro che si caratterizza per alcune salienti caratteristiche.

In primo luogo gli organi di governo. Il sindaco metropolitano è di diritto il sindaco del comune metropolitano capoluogo della regione. I consiglieri della Città Metropolitana sono eletti tra i consiglieri e i sindaci dei comuni ricadenti nel territorio provinciale. Insomma: i cittadini non sono chiamati ad eleggerli. La seconda caratteristica risiede nella drastica riduzione di risorse economiche (da ultimo con la legge di stabilità 2015), che ha fatto inalberare sia i Sindaci (che pensavano di gestire un più ricco gruzzolo), sia

i Presidenti delle Regioni (che si sono visti scaricare costi e personale).

Terzo aspetto riguarda le funzioni. Il punto nevralgico della legge Delrio è costituito dall'adozione del piano strategico metropolitano. Qualcosa di misterioso che è adattabile a seconda delle esigenze del politico di turno e che può incidere pesantemente in molti aspetti della vita dei cittadini. Si tratta quindi di una sorta di campo indeterminato da asciugare o riempire a seconda delle convenienze del caso.

Per questo **USB** ha individuato questi enti e più complessivamente le aree metropolitane quelli in cui meglio si concretizza l'attività di una organizzazione sindacale come la nostra che lavora per unire le vertenze del lavoro con le più urgenti istanze sociali.



Le Regioni

Srettamente collegato con la riforma delle Province lo spazio di potere che la riforma quasi federalista del 2001 ha attribuito alle Regioni. Anche le Regioni – che non hanno dato certo prova di brillare per oculatezza nella gestione – sono bersaglio delle riforme renziane.

Se ne vogliono ridurre il numero e le funzioni (quanto ai soldi i vari governi hanno già provveduto).

In definitiva i lavoratori delle Regioni dovranno attrezzarsi per reggere prossimamente quanto oggi sta accadendo per i lavoratori delle Province.

Anche per loro si proporrà lo stesso scenario: riduzione di risorse economiche, riduzione di poteri, dissoluzione dei servizi pubblici e taglio del personale. Il terreno più favorevole per ridurre il perimetro del lavoro pubblico e giustificare ogni possibile ed impossibile esternalizzazione dei servizi.

Le Regioni hanno avuto una grande opportunità di sviluppo nella dinamica dei rapporti con lo Stato centrale e con le altre amministrazioni periferiche che però si è dissolto nella litigiosità sulle competenze (effetto della legge costituzionale del 2001 che fu scritta con i piedi) tradotta in continui ricorsi costituzionali ora promossi dallo Stato, ora dalle Regioni.

Anche la gestione della cosa pubblica affidata alle Regioni non ha fornito esempi qualificanti, ma ha via, via prodotto dinamiche clientelari e tutele economiche e giuridiche solo alla casta politica e ai suoi diretti collaboratori (solo in poche circostanze ne hanno beneficiato i lavoratori).

Oggi il personale che opera nelle Regioni è messo alla

berlina al pari degli altri dipendenti pubblici, ma con in più l'aggravante di percepire retribuzioni mediamente più alte rispetto al resto del comparto.

Per questo la sfida che si richiede ai dipendenti regionali è ancora più alta che per gli altri: rivendicare i contenuti delle alte professionalità presenti in questi enti significa impedire le innumerevoli acquisizioni di personale dall'esterno (in genere con scarse competenze e legate per lo più alla fazione politica vincente).

Tra le tante importanti competenze loro attribuite è necessario che le Regioni rivendichino con forza anzitutto la cura e la gestione del territorio intesa in senso ampio (urbanistica, edilizia, ambiente, rifiuti, etc.)

Anche le imminenti riforme che vorrebbero trasformare il ruolo del Senato facendolo diventare una sorta di Camera delle Regioni (3/4 dei futuri senatori saranno scelti tra i consiglieri regionali), affiderebbero un ruolo fortemente subalterno alle Regioni e competenze ridotte rispetto ad ora.

Non va taciuto infine un ulteriore aspetto che nell'ottica di riforma della Pubblica Amministrazione prefigurata dall'allora ministro Brunetta (ma portata avanti dai successori), ipotizza lo spacchettamento del comparto degli enti locali ricollocando proprio il personale delle Regioni e dei loro enti strumentali nell'attuale comparto Sanità.

Si tratta di un'ipotesi su cui esiste un accordo già condiviso da cgil, cisl e uil e su cui **USB** si è ripetutamente espressa negativamente facendo in modo, almeno finora, che tale previsione si realizzasse.

L'aspetto legato alla sicurezza nei luoghi di lavoro è uno degli ambiti su cui è ancora concretamente esercitabile un'azione di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Sebbene in molti luoghi di lavoro non siano stati nominati o eletti gli RLS (che per questo sono chiamati ad una competenza specifica, pur tuttavia ogni singolo lavoratore o delegato sindacale è abilitato a intervenire in materia di sicurezza).

Spesso nelle amministrazioni locali (grandi o piccole che siano) assistiamo all'ormai immancabile "interferenza tra pubblico e privato", che da un lato riduce i diritti dei lavoratori nel loro complesso e, dall'altro, impone nuove conoscenze e nuovi orizzonti al RLS tradizionalmente inteso.

La crescita di **USB** impone una rinnovata attenzione ai temi della sicurezza e della salute sia come RLS che come RSU.

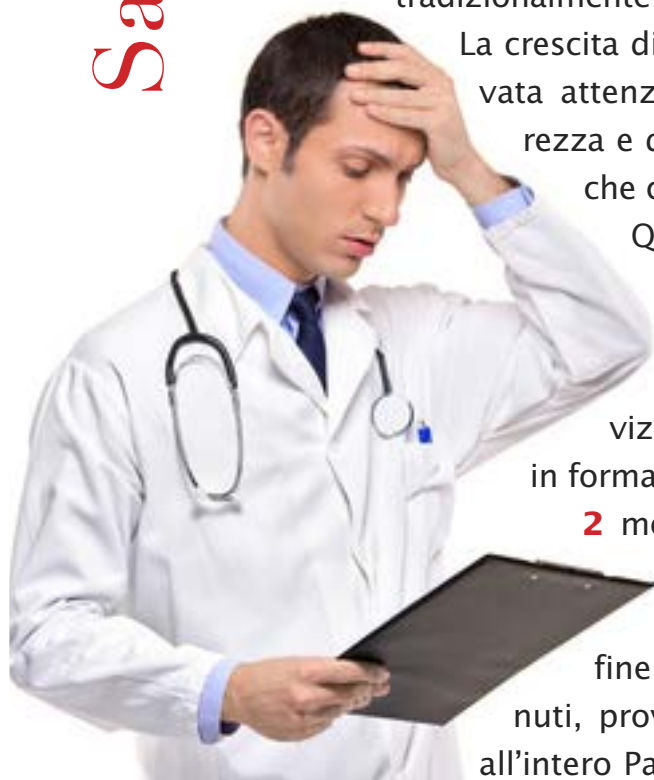
Questo può avvenire su tre linee d'indirizzo:

1 individuazione dei rischi comuni a più servizi/settori e una loro analisi in forma collettiva;

2 messa in comune delle conoscenze su rischi e soluzioni individuati, al fine di diffonderne i contenuti, provenienti da tutta l'Italia, all'intero Paese; ciò anche al fine di

accrescere le capacità degli RLS di contrapporsi, con strumenti critici efficaci ed efficienti, ad eventuali comportamenti illegittimi (o, comunque, scorretti) tenuti dalle Amministrazioni e dagli organi di vigilanza preposti;

3 circolazione delle informazioni e della formazione (e integrativa rispetto a quella istituzionale obbligatoriamente a spese del datore di lavoro) per i nostri RLS, con sviluppo di singoli argomenti e approfondimenti tematici (per esempio: mobbing, carichi di lavoro, turnazioni, rapporto con l'utenza, rischi individuali, rischi ambientali, rischi organizzativi, etc.)



Precarietà

Con le RSU 2015 si è ampliata la possibilità di voto per il personale precario, seppure ancora resta qualche limitazione. In molte amministrazioni locali la condizione di precarietà è una costante strutturale del rapporto di lavoro soprattutto nel settore scolastico ed educativo, ma anche in altri settori dove da anni sono impegnati i cosiddetti Lavoratori Socialmente Utili (LSU) o Lavoratori di Pubblica Utilità (LPU).

USB rivendica da anni la necessità di superare questa condizione di migliaia di lavoratrici (soprattutto), sebbene gli orientamenti legislativi sembrano andare in direzione diametralmente opposta.

Per questo le nostre liste RSU sono state confezionate con la presenza di personale precario: per dare loro piena cittadinanza e legittimazione, per dire alle amministrazioni che sono lavoratori e lavoratrici come tutti gli altri, per far vivere allo

stesso personale precario una condizione di eguaglianza almeno sul piano dei diritti.

Le loro lotte sono le nostre lotte. I loro diritti, sono i nostri diritti. In più di qualche occasione **USB** ha affiancato le rivendicazioni sindacali anche attraverso specifiche azioni legali per far riconoscere il diritto alla carriera (considerando utili ai fini della progressione economica gli anni di precariato). In altro verso anche la prosecuzione pluriennale dei contratti con il riconoscimento di un vero e proprio danno economico (le prime sentenze hanno riconosciuto un risarcimento pari a un anno di retribuzione).

Per questo **USB** assieme a tutto il personale precario impegna sin d'ora le proprie strutture per favorire in ogni modo percorsi finalizzati alla stabilizzazione del rapporto di lavoro per questi lavoratori anche attraverso l'utilizzo di risorse straordinarie e di specifiche iniziative legislative.



Conclusioni

Questo libretto nasce con il proposito di dare una prospettiva di lavoro comune ai lavoratori e alle lavoratrici degli enti locali in occasione delle elezioni RSU 2015. Il senso di questo scritto – che a tratti può forse apparire disomogeneo – è il frutto di decine di esperienze dirette raccolte sul campo da chi ogni giorno opera per il benessere di tutti i cittadini. Questo è il nostro punto di forza: la vicinanza con i cittadini. Ovvio che questo aspetto vive in maniera più sensibile nei comuni e nei municipi che, operando in prossimità, possono cogliere immediatamente le istanze provenienti dai territori amministrati. Ma anche alcuni servizi erogati direttamente (o indirettamente) da Province, Regioni, IPAB, Camere di Commercio, etc. si collocano nella stessa filiera di benessere sociale delle comunità.

USB – come anticipato all’inizio – ha sempre rivendicato con orgoglio la pratica del conflitto tanto più necessario oggi in quanto la politica ha smesso (soprattutto negli ultimi due decenni) di rappresentare e comporre in un equilibrio i diversi interessi presenti nella società; ed ha cancellato completamente il lavoro dipendente dalla propria agenda.

A questo sta facendo seguito (dopo una blanda ubriacatura di federalismo) la sistematica distruzione del welfare, praticata sottraendo risorse ai servizi erogati negli enti locali (non va meglio per le risorse destinate alle pensioni, all’edilizia sociale, ai disoccupati, agli studenti), con ciò dimostrando che quei partiti che si richiamavano ai valori dell’uguaglianza, della solidarietà e della partecipazione non hanno alcuna idea al-

ternativa al sistema liberista imperante.

A questo riformismo d’accatto **USB** oppone la ripresa di un modello sindacale in carne ed ossa e che pratici, meglio che può, il “porta a porta” con lavoratori ed utenti. Solo così sarà possibile superare l’accentramento dei poteri in capo allo Stato, l’annullamento della funzione dei corpi intermedi: partiti, sindacati, welfare locale (con la cura delle persone rimessa al rispetto delle compatibilità economiche).

Allo stesso tempo anche alla funzione del pubblico dipendente va restituita la sua dignità.

La spersonalizzazione del rapporto con le istituzioni, determinata da un esagerato uso delle macchine, va ricondotta ai minimi termini e limitata a semplificare la vita dei cittadini e non a complicarla.

L’obiettivo di **USB** è di restituire dignità e senso di appartenenza ai dipendenti pubblici, vero e proprio trait d’union con la cittadinanza, superando orgogliosamente la fuorviante immagine mediatica del dipendente pubblico fannullone.

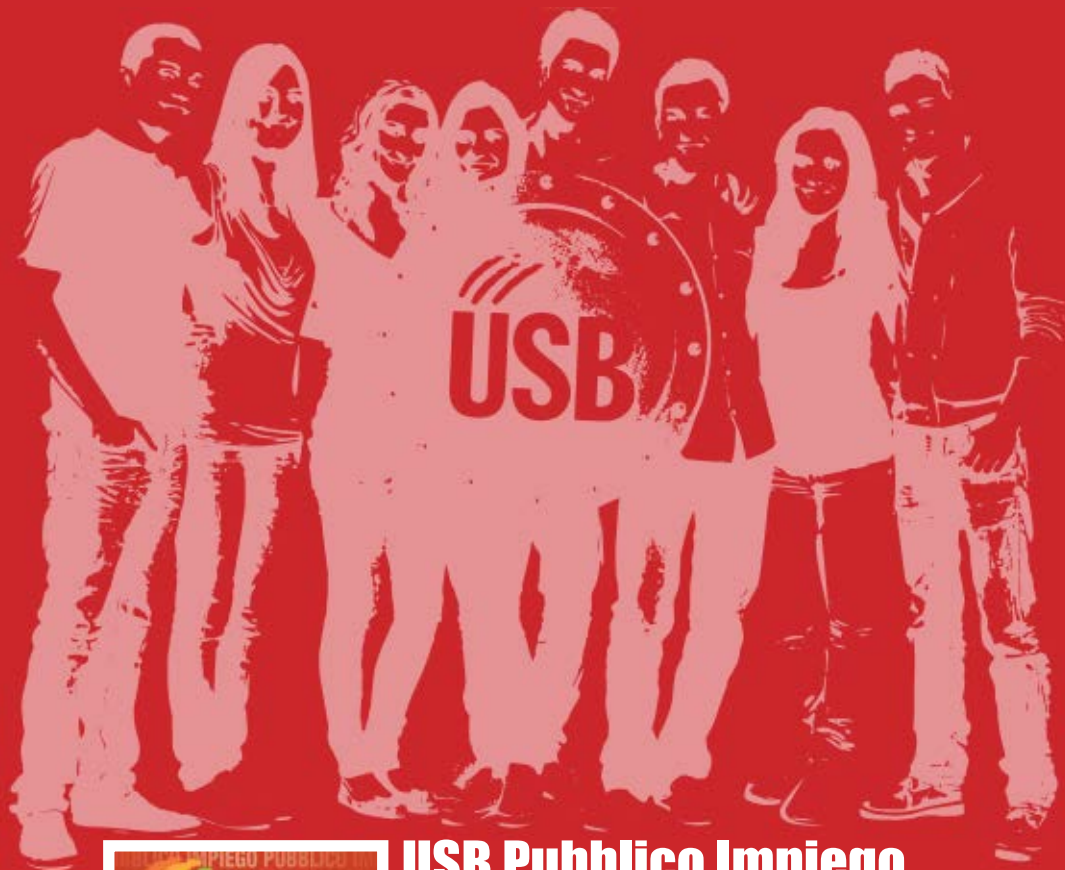
Fare questo significa restituire diritto di rappresentanza a una classe sociale che è stata ignorata nelle sue rivendicazioni, prima che dai governi, da quelle organizzazioni sindacali che per le ragioni più svariate (l’ingresso nell’euro, le compatibilità economiche, la crisi internazionale, etc.) hanno cancellato in pochissimo tempo le più importanti conquiste sociali del ‘900 e chiuso ogni spazio di democrazia e di partecipazione.

Oggi la crisi economica (rispetto a cui non si colgono significative vie d’uscita) impone la rinnovata salvaguardia dei posti dei lavoro nel pubblico impiego.

Non si tratta di una battaglia corporativa, ma la concretizzazione del nostro agire sociale: servizi pubblici a costi sostenibili e universali. Per rendere possibile tutto questo è necessario avere più posti di lavoro pubblici che vuol dire più servizi sociali disponibili. Per questo la battaglia per la piena occupazione nella pubblica amministrazione è una battaglia sociale, che garantisce da una parte il posto di lavoro agli operatori e dall'altra servizi universali per tutti. Un'idea diversa di società: questo oggi significa sostenere **USB**. Alle RSU del 3, 4 e 5 Marzo 2015 con il voto ai nostri candidati: Dal giorno successivo con l'iscrizione e una rinnovata attività conflittuale in tutti i posti di lavoro!



Premessa	pag.	1
Cosa è oggi USB?	pag.	4
Salari e Contratti	pag.	5
Serve la meritocrazia?	pag.	9
Vigilanza Urbana	pag.	14
L'area amministrativa	pag.	19
Area operativa	pag.	20
Area scolastico-educativa	pag.	21
Province resistenti	pag.	25
Camere di Commercio	pag.	28
Unioni e fusioni di comuni	pag.	30
Le Città Metropolitane	pag.	32
Le Regioni	pag.	34
Salute e Sicurezza	pag.	36
Precarietà	pag.	38
Conclusioni	pag.	40



USB Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto, 129

00175 – Roma

tel. 06/762821 - Fax 06/7628233

sito: www.usb.it

email: entilocali@usb.it