

RdB. UN PONTE PER APPRODARE AD UNA NUOVA SPONDA



Su queste basi crediamo necessario rilanciare in tutti gli Enti l'azione sindacale senza appiattirsi sulla famigerata "trattativa decentrata", ma chiamando i lavoratori a partecipare e a sostenere le seguenti proposte:

Impedire i processi di esternalizzazione e privatizzazione dei servizi

Dignità del lavoro e dei servizi pubblici. In tal senso bisogna rilanciare e restituire dignità ai lavoratori pubblici, contrastando le mire di quanti continuano a sostenere l'idea che "privato è meglio". RdB da sempre è in prima fila in questa battaglia attraverso un deciso contrasto (dibattiti pubblici, iniziative referendarie, etc.) alle politiche di privatizzazione ed esternalizzazione di servizi socio-sanitari, scolastico-educativi, dei servizi di trasporto e anche di quelli culturali e museali. In particolare il settore degli asili nido crediamo che sia quello in cui le mire di una privatizzazione annunciata sono alle porte. Occorre allora rilanciare la proposta di inserire tale servizio nel complessivo sistema scolastico-educativo e farlo fuoriuscire dalla tipologia di servizio sociale a domanda individuale, anche a mezzo di una proposta di legge d'iniziativa popolare.

Stabilizzare i rapporti di lavoro precario

È insostenibile che oggi sia precario l'unico accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni; lavoratori che a parità di mansioni hanno retribuzioni ancora peggiori e nessun diritto, anche perché sottoposti al ricatto di licenziamento. Riteniamo che si debbano eliminare i blocchi delle assunzioni che hanno determinato la nascita dei cosiddetti "organici paralleli" e che oggi, con il taglio imposto dalla finanziaria, instradano gli amministratori locali verso la creazione di società a capitale pubblico cui affidare quei servizi in cui più consistente è la presenza di precari che i vari Enti hanno fino ad oggi utilizzato per colmare le carenze di organico.

Il riallineamento della nostra retribuzione

Chi lavora negli enti locali lamenta una doppia discriminazione economica: la prima deriva dal fatto che la nostra retribuzione è la più bassa tra quelle di tutti gli altri comparti di pubblico impiego; la seconda deriva dalla perdita salariale in confronto ai nostri omologhi colleghi europei. La nostra azione dovrà concentrarsi su una battaglia per la equa distribuzione del salario accessorio e la sua *storizzazione*. Il problema andrà posto ad ogni livello, dal livello nazionale a quello locale, affinché sia condivisa l'esigenza di riavvicinare le nostre retribuzioni a quelle degli altri comparti e a quelle degli altri dipendenti europei riducendo, inoltre, il divario tra le retribuzioni dei dipendenti e quelle dei dirigenti. In tal senso sarà importante costringere a opportune prese di posizione le Amministrazioni, con ordini del giorno votati dai consigli comunali, lettere agli organismi associativi dei comuni, delle province e delle regioni da parte dei sindaci o degli assessori al bilancio o al personale, etc.

Indennità di comparto utile ai fini previdenziali e nel calcolo della tredicesima

Dobbiamo anche porci l'obiettivo di far sì che questa indennità venga coperta con risorse reperite al di fuori del fondo per il salario accessorio, tenendo conto che si trattava di salario già in tasca ai lavoratori.

Per un buono pasto di valore

Far crescere il valore del buono pasto è un modo per recuperare salario e contrastare molto concretamente il caro-vita con risorse a carico dei bilanci degli enti e non a carico del fondo. Per questo il nostro intervento si caratterizzerà nel sollecitare la crescita del buono pasto ad almeno 7 Euro di partenza, salvo poi adeguarlo ai successivi aumenti del costo della vita, e nel chiedere il superamento della soglia di tassabilità (ora a 5,29 Euro).

Revisione dei profili professionali, superamento delle categorie, introduzione di scatti biennali

Oltre all'azione di contrasto verso la nascita dell'area quadri riteniamo corretto proporre il superamento della ormai anacronistica categoria A. Allo stesso modo occorre sollecitare una revisione dell'attuale ordinamento professionale, che ricollochi in categoria superiore tutti quei profili ormai desueti e che trovano unica giustificazione nel fatto di percepire retribuzioni più basse a fronte di lavori più flessibili e maggiormente qualificati (ad esempio i Collaboratori Professionali Videoterminalisti, gli Assistenti Educativo-Culturali, etc.). L'attuale ordinamento ad ostacoli va superato attraverso un riaccorpamento delle posizioni economiche che stabilisca una parità categoriale svincolata dalle progressioni orizzontali e portata al livello più alto di ogni categoria. Le progressioni orizzontali debbono invece essere sostituite da meccanismi economici periodici e non soggetti a valutazione (scatti biennali in base all'anzianità).

È ora di dire **basta con la concertazione**
Rilanciamo il conflitto negli Enti
Passa dalla tua parte,
sostieni RdB



RdB
CUB

Rappresentanze sindacali di Base - Federazione Nazionale Pubblico Impiego
Via dell'Aeroporto, 127 - 00175 Roma - Tel 06762821 - Fax 067628233
www.rdbcub.it - info@pubblicoimpiego.rdbcub.it



CCNL 2004 - 2005 UN CONCERTO STONATO

Rilancio del conflitto

Difesa dei diritti e del salario dei lavoratori



IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005: UNA AUTENTICA FRANA.

La preintesa sul CCNL 2004-2005 (Biennio economico) firmata lo scorso 8 Febbraio tra ARAN e sindacati concertativi rappresenta l'ennesima beffa a danno dei lavoratori.

Nonostante la firma arrivi dopo oltre due anni dalla scadenza naturale e due mesi oltre la fine della vigenza del CCNL stesso - *casualmente, a ridosso delle elezioni* - le fanfare suonate da governo, confederali, falsi autonomi e dalla stampa complice all'indomani del protocollo sui contratti del pubblico impiego del 27 Maggio 2005, si rivelano per quello che sono e che avevamo già denunciato: autentiche stecche!

Non solo per la grave e continua violazione del rispetto delle scadenze contrattuali che ne allungano la durata facendo risparmiare i governi senza che nessuno (*cgil, cisl, uil*) invochi il pagamento della prevista indennità di vacanza contrattuale, non solo perché i *promessi* 100 euro non coprono nemmeno l'inflazione, ma anche perché **la promessa di 100 Euro pro-capite non è stata onorata**. Per quello che riguarda questo aspetto i conti sono presto fatti.

FU VERO AUMENTO? UN PO' DI LUCE FRA TANTA NEBBIA.

In tutto il Pubblico Impiego, ma soprattutto nel caso degli Enti Locali siamo ben lontani dal raggiungere quell'autentico "miraggio" di 100 Euro. Infatti se prendiamo a riferimento l'aumento medio - *quello equivalente alla categoria C2* - esso risulta essere, a regime, al 31.12.2005, pari ad € 90,00, che, *decurtati degli oneri previdenziali a carico del lavoratore e delle trattenute fiscali*, ammonterà al **netto a € 61,00**. È di tutta evidenza che lo scaglionamento degli aumenti diluisce e riduce l'effetto arretrati.

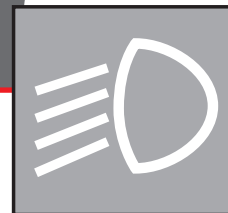
La ripartizione si commenta da sola:

- il 37,54% dell'importo dal 1 gennaio 2004;
- l'85,90% dal 1 Febbraio 2005;
- il 100% solo dal 31 dicembre 2005 (*praticamente a contratto scaduto!*).

Furto e Imbroglione! Questo si traduce in un mancato recupero contrattuale di almeno 900 Euro lordi ($€ 90 \times 26$ mensilità = € 2340 a fronte dei € 1444, lordi, che realmente verranno corrisposti).

Se andiamo a ragionare sul netto lo scarto risulta ancora più sensibile e i 1444 Euro lordi diventano, netti, soltanto 989 e, cioè, appena 38 Euro al mese per il biennio 2004 e 2005!

Altro che 100 Euro!



I SALARI RINCORRONO I PREZZI, MA NON LI SORPASSANO



Ci sorge il sospetto che i prezzi reali corrano più dei nostri salari!

Gli alchimisti delle statistiche continuano a raccontarci che, fatti i debiti confronti... analisi... parametrizzazioni... scomputi... e quant'altro, i salari tengano l'inflazione e, forse, siano anche uno *zerovirgola* più alti.

I lavoratori sanno invece bene cosa intendiamo quando diciamo SALARI/PREZZI: parliamo dei prezzi vivi di beni e servizi primari per la nostra vita quotidiana, gli affitti, le tariffe del gas e dell'energia elettrica, il costo del trasporto pubblico, i carburanti e l'assicurazione auto che raggiunge livelli stratosferici rispetto ad altri paesi europei, i prezzi dei generi alimentari che risultano "virtualmente" contenuti solo perché ognuno di noi ha abdicato verso prodotti più scadenti nel tentativo di farsi bastare lo stipendio fino alla fine del mese (discount, offerte per prodotti non di marca, etc.).

Il raddoppio dei prezzi, se non ancora dappertutto e/o per tutti i prodotti e servizi, è ormai un fatto compiuto; la realtà quotidiana delle famiglie ci dice che ormai uno stipendio di 1.000 euro ha lo stesso potere d'acquisto di un vecchio stipendio di 1.000.000 di lire.

E allora è il tempo di dire basta con contratti che non riescono nemmeno a coprire l'inflazione e che rinunciano a svolgere il loro vero ruolo di aumentare le retribuzioni.

LO SLITTAMENTO TEMPORALE DEI CONTRATTI

Un altro elemento che subdolamente si sta facendo strada e che si lega a rinnovi di tale modestia, è quello del prolungamento contrattuale.

Da un lato il recente contratto del settore metalmeccanico (prolungato di 6 mesi), dall'altro il balletto nel ritardo dei rinnovi (sempre oltre la scadenza), ci portano a tollerare (quando non ad accettare) **un contratto triennale anziché biennale.**

Questo comporta una inevitabile perdita salariale dalle tasche dei lavoratori e spiana la strada alla distruzione del contratto nazionale per far posto a contratti territoriali e aziendali che ripristinano le gabbie salariali.



LA STRETTOIA DEL SALARIO ACCESSORIO



Un elemento aggiuntivo che potrebbe far aumentare il fondo per il salario accessorio (variabile dallo 0,5% e fino all'1,2% del monte salari 2003 a seconda della tipologia dell'ente e delle sue condizioni di virtuosità) sarà in realtà molto difficile da reperire soprattutto in quelle amministrazioni locali di piccola dimensione che sono state letteralmente falciate dalle scelte imposte con la finanziaria 2006.

Inoltre le amministrazioni dissestate non potranno attivare alcun elemento economico per incrementare il salario accessorio. *Si fa così pagare ai lavoratori (oltre che ai cittadini) il conto delle dissennate politiche economiche attuate in parecchi enti locali.*

Da notare poi che la somma eventualmente incrementabile potrà essere contabilizzata solo dopo la certificazione del consuntivo 2005 (quindi dopo Giugno 2006). Questo - a nostro giudizio - rappresenta un altro tassello che va verso lo slittamento temporale dell'arco di vigenza contrattuale.

Il cappio stretto al collo delle Amministrazioni - *ma i cui effetti vengono sopportati dai lavoratori e dai cittadini* - ci spingono a chiedere coerenza e determinazione agli stessi Enti i quali, nella direttiva all'Aran per il Contratto, avevano difeso la loro autonomia di spesa sul personale.

Chiediamo quindi che gli Enti applichino comunque gli incrementi al salario accessorio senza vincoli di contratto e superino il blocco delle assunzioni delle varie finanziarie.

Non si può prescindere dal mettere a confronto il nostro salario accessorio con quello della dirigenza.

Anche il recente rinnovo contrattuale dei dirigenti conferma che, a fianco a una retribuzione base discreta, ma non esagerata, se ne aggiunge una che fa lievitare lo stipendio di un dirigente fino al 130-150 % della retribuzione base (ci aggiriamo oltre i 100.000 Euro annui). Gran parte di questa è data solo dalla posizione lavorativa (quindi fissa, ricorrente e pensionabile interamente), mentre la parte relativa al risultato (che è variabile) diventa comunque certa e stabile dal momento che "se non può alzarsi il livello dei risultati raggiunti si abbassa l'asticella della valutazione". Valutazione sempre positiva e che non è quasi mai verificabile, né oggetto di confronto con i lavoratori che invece da tali dirigenti vengono valutati anche al fine di ottenere riconoscimenti economici accessori.

C'è da rilevare inoltre, in merito alla dirigenza, che il loro contratto appena siglato, oltre a distribuire arretrati di 10.000 euro medi per dirigente, blocca di fatto lo spoil system tanto decantato dai fautori del liberismo e dell'aziendalismo; oltre a chiederci come faranno gli enti a pagare tali lauti compensi vogliamo ribadire che la Pubblica Amministrazione non potrà mai funzionare garantendo stabilità e ricche prebende ai generali, ma funziona - ancora - solo grazie al lavoro dell'esercito di lavoratori ai quali si chiede sempre più flessibilità, aumento dei carichi do lavoro, riduzione del valore dei salari, compressione dei diritti.

PASSAGGI DI LIVELLO PER L'AREA QUADRI



I tentativi di costituire una vera e propria area quadri sono in atto da tempo (*si pensi alle norme sulla vice dirigenza già introdotte in altri comparti con la legge 145/2002*). Il testo dell'accordo dell'8 Febbraio lancia ulteriori segnali in questa direzione. Ne cogliamo le tracce nei seguenti punti contrattuali:

- il superamento dell'indennità di risultato per quel personale - con la posizione organizzativa - che partecipi all'attività istruttoria relativa al condono (*art. 6 dell'accordo*);
- la possibilità di attribuire un'indennità di responsabilità alle categorie D (*o anche alle categorie B e C investite di specifiche responsabilità*) non titolari di posizione organizzativa, che aumenta di altri 500 Euro annui lordi (*vedi art. 7 dell'accordo*);
- nello stesso art. 7 cogliamo anche il tentativo (modestissimo) di recuperare in qualche modo il divario tra categorie D con la posizione organizzativa e quelle senza;
- l'attribuzione di compensi al personale incaricato di svolgere funzioni di vice-segretario con un compenso che può raggiungere fino al massimo di 1/3 della retribuzione del segretario (*cf. art. 11 dell'accordo*);
- infine la norma programmatica prevista all'art. 14 che **preannuncia la fuoriuscita del fondo per finanziare le posizioni organizzative sottraendole al fondo per il salario accessorio**.

In quest'ultima previsione si colloca tutto il significato devastante - da noi sempre avvertito - delle posizioni organizzative. **Le amministrazioni e i sindacati concertativi**, facendo leva su retribuzioni da fame, **hanno creato una casta di privilegio** per la quale si avvia un percorso che porterà al consolidamento della retribuzione: non più accessoria, ma fissa e ricorrente. Si osservi che nel recente contratto della dirigenza è contenuta una dichiarazione congiunta (la n. 1) che interviene nel sostenere la valorizzazione della categoria D per gli enti del comparto e che costituisce - a nostro giudizio - l'altra faccia della medaglia: far credere alle categorie D che sono già mezzi dirigenti! La nostra valutazione è che a **questi veri e propri caporali sarà affidato il compito di gestire il conflitto con le altre categorie di lavoratori** (pagelline e altre astruse valutazioni, sfruttamento dei collaboratori pur di raggiungere i risultati che comportano l'attribuzione di premi economici, etc.). L'istituzione dell'area quadri è ormai apertamente sostenuta dal Governo, tanto che la direttiva della Funzione Pubblica all'Aran per la ridefinizione dei comparti della P.A. auspica il riconoscimento di questa nuova categoria dappertutto.

BUONO PASTO E INDENNITÀ DI COMPARTO: IL CONTRATTO SVICOLA



L'indennità di comparto - introdotta con il primo biennio economico - doveva servire a far recuperare le differenze retributive con gli altri comparti del settore pubblico (da 2000 a 5000 Euro annui di differenza).

Di fatto questa indennità - fissa e ricorrente - è stata finanziata con le stesse risorse del salario accessorio (quindi con i soldi che i lavoratori già percepivano a titolo di produttività), ma ne è stata esclusa la pensionabilità piena e la computabilità ai fini della tredicesima mensilità. Questo contratto ha completamente dimenticato la necessità di questo recupero salariale e normativo.

Ormai non è più rinviabile la perequazione dei salari nella Pubblica Amministrazione: occorrono nuove risorse per portare gli stipendi degli enti locali al livello degli altri.

Inoltre non è più tollerabile che negli enti locali il buono pasto sia ancora una discrezionalità delle diverse amministrazioni; è necessaria una norma, chiara e semplice, che dica che oltre le 6 ore di lavoro giornaliero si ha diritto alla mensa o al buono pasto sostitutivo. Anche rispetto agli importi va definito nel contratto il valore, così come per contratto il valore del buono pasto, per il comparto dei ministeri, è stato portato a 7 Euro. Nelle amministrazioni locali si assiste invece ad una diversità di valori piuttosto consistente: ad amministrazioni che corrispondono buoni pasto più vicini alla spesa reale (10-11 Euro), ce ne sono altre che prevedono buoni pasto fermi all'anacronistico valore - risalente al 1999 - di 4,65 Euro. **Anche per il Buono pasto gli enti locali stanno peggio degli altri ed è necessaria la perequazione, sia dei diritti che degli importi.**

GLI ENTI LOCALI VERSO UNA INVERSIONE DI ROTTA



La consapevolezza che le condizioni di vita e di lavoro sono peggiorate nel corso degli ultimi 10/15 anni è cosa ormai assodata per tutti i lavoratori e i cittadini. Riteniamo che i vari patti sottoscritti dai sindacati concertativi e i vari governi dal 1992 ad oggi siano la causa principale dell'impoverimento e della precarietà economica e di lavoro; mentre si profila una nuova sciagurata epoca di concertazione, RdB rilancia il conflitto e chiama i lavoratori a mobilitarsi in difesa dei loro diritti e per la salvaguardia dei salari. Rafforzare e rilanciare le idee di RdB in ogni luogo di lavoro, significa creare le condizioni per impedire, o almeno limitare, le derive del nostro settore verso modelli più precarizzati e più privatizzati. Significa invertire la rotta rispetto a modelli di distribuzione del salario accessorio che spesso premiano solo pochi "fedelissimi" e nulla concedono a chi - ogni giorno - permette il reale funzionamento della macchina amministrativa. **Significa dare dignità e rappresentanza a quei lavoratori che non piegano la testa di fronte ai capi, ma che hanno ben chiaro il valore, il ruolo e la funzione di servizio pubblico.**

RdB intende dare corpo e sostanza ad un progetto d'intervento sindacale che tracci un nuovo modello lavorativo in ogni ente basato su maggiore partecipazione, maggiori dignità, maggiori garanzie, maggiore equità.