



PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO ENTI LOCALI 2010-2012

In allegato il documento in discussione tra i lavoratori del comparto Regioni-Autonomie locali in merito al nuovo CCNL



Nazionale, 15/04/2010

Premessa

Con il contratto 2008-2009 tramonta definitivamente la durata biennale dei contratti di lavoro. La riforma del sistema contrattuale, prefigurata per il Pubblico Impiego dal Memorandum del 18 Gennaio 2007 sottoscritto da cgil, cisl e uil con il Governo Prodi, è giunta a maturazione con il decisivo contributo del ministro Brunetta (PDL, ex cgil), che ha avuto buon gioco a denigrare i lavoratori pubblici grazie al terreno preparatogli dall'attuale senatore Ichino (PD, anch'egli proveniente dalla cgil).

D'ora in avanti avremo contratti triennali a causa delle scelte condivise soprattutto da CISL e UIL e anche dalla CGIL che, pur non avendo firmato l'accordo generale, ha poi firmato tutti gli accordi di categoria successivi.

Il comparto si avvia verso una riduzione delle strutture e dell'organico a seguito dell'accorpamento delle regioni (e degli enti strumentali delle Regioni) con il comparto della

Sanità, confermando la “vocazione” di fanalino di coda di tutto il Pubblico Impiego, soprattutto per quanto concerne gli aspetti retributivi.

Retribuzione che finirà per essere ulteriormente aggravata, soprattutto per gli enti di minor dimensione, sia per la rigidità delle norme relative al patto di stabilità, che per i minori trasferimenti da parte del governo, sia, ancora, per la fuoriuscita delle Regioni dal comparto che notoriamente hanno avuto storicamente il maggior peso politico nei rinnovi contrattuali. E certo il federalismo fiscale prossimo venturo non giova a migliorare la situazione.

Ma i nuovi contratti di lavoro si dovranno distinguere ancor più di prima dal modello contrattuale sinora praticato per effetto delle trasformazioni imposte per legge dal ministro Brunetta.

Trasformazioni che – è bene precisarlo – le amministrazioni non sono tenute a recepire come oro colato, ma che anzi, nella rivendicazione di quel ruolo di autonomia che le contraddistingue (si veda in tal senso il recente intervento sull’argomento proposto dal Presidente di Legautonomie, nonché sindaco di Pisa, Marco Filippeschi) farebbero bene a respingere al mittente.

Anche per questo quella che è stata definita l’era della performance si avvia a produrre tutti i suoi guasti.

Una pubblica amministrazione che si concentra sulla valutazione dei suoi impiegati, anziché sulla soddisfazione dei suoi cittadini, mostra palesemente la vocazione alla cultura del controllo, piuttosto che a quella del servizio.

Va aggiunto che la messa a regime dei nuovi sistemi premianti appesantirà ulteriormente le amministrazioni pubbliche che si troveranno a dover concentrare l’attività di molti dipendenti sottraendoli ai servizi erogati e impiegandoli nei cd. compiti di “autoamministrazione”.

No a Brunetta! No alla performance!

E’ evidente che anche il sistema così apparentemente rigoroso che deriva dall’applicazione delle norme previste dal decreto legislativo 150/2009 presenta delle falle.

Quelle Organizzazioni sindacali che hanno condiviso con Brunetta quell’impianto – analogamente al passato – si affretteranno a studiare sistemi per alleggerire la portata di questi cambiamenti o, quantomeno, per renderli più accettabili ai lavoratori.

RdB non ha accesso – con le regole attuali – ai tavoli negoziali per il rinnovo del contratto nazionale degli Enti Locali e non potrà intervenire per modificare quelle scelte che derivano dal decreto legislativo 150/2009 e che saranno recepite dal prossimo contratto.

Potrà però spingere gli Enti Locali ad esercitare fino in fondo l'autonomia prevista già dalla riforma Bassanini e ribadita dal, cd. decreto Brunetta, per declinare i concetti di autonomia e federalismo nella direzione di un miglioramento qualitativo dei servizi e delle condizioni di lavoro.

Il contenuto di questa piattaforma rifiuta quindi "in toto" le nuove regole imposte per decreto e delinea invece un nuovo sistema professionale che tenga conto di alcuni principi cardine:

- In primis nel contratto nazionale è necessario pretendere un importo economico per tutti in grado di rispondere alla perdita di potere d'acquisto dei nostri salari e degli anni di vacanza contrattuale.
- valorizzare l'esperienza ed evitare la meritocrazia ai fini dell'incremento della retribuzione;
- ricondurre quanto più possibile il salario accessorio nella retribuzione base (una sorta di storicizzazione della parte erogata con i Contratti Decentrati);
- sottrarre il meccanismo delle progressioni di carriera alla discrezionalità della dirigenza in quanto non garantisce un effettivo miglioramento dei servizi;
- avviare la complessiva riqualificazione del personale degli enti a cominciare dai lavoratori del settore educativo/scolastico riconoscendo così l'importanza del ruolo esercitato sia in termini sociali che educativi;
- prevedere anche per i lavoratori degli enti locali la possibilità come per i privati di chiedere l'anticipo del TFR e di utilizzare lo strumento del cd. "esodo incentivato", senza riduzioni di personale;
- usare lo strumento della riqualificazione del personale al posto delle Progressioni Verticali (e di carriera) che a seguito di quanto previsto dal decreto legislativo. 150/2009 non sono in grado di dare risposte vere all'esperienza ed alla professionalità acquisita con anni di lavoro ed impegno da parte dei lavoratori all'interno della P.A.
- riconoscere per i lavoratori dei piccoli enti che svolgono più funzioni a seguito del ridotto numero dei dipendenti un riscontro economico in grado di dare risposte a questa multifunzionalità

Ordinamento professionale

I lavoratori degli enti locali, una volta esaurite le progressioni economiche orizzontali non hanno più alcuna possibilità di miglioramento economico all'interno della categoria e del profilo professionale rivestito.

Diventa quindi necessario prevedere un meccanismo automatico in grado di premiare l'esperienza professionale maturata.

In molti enti anche le organizzazioni sindacali concertative sono state costrette ad accettare l'introduzione di differenziali economici per coloro che avevano raggiunto la posizione apicale della propria categoria.

E' questa la dimostrazione più eloquente del fallimento – a soli 10 anni dalla sua introduzione - del meccanismo delle progressioni economiche orizzontali.

RdB vorrebbe invece introdurre un nuovo principio - maggiore anzianità di servizio = maggiore retribuzione - che costituisca il criterio guida rispetto al quale ispirare i contratti futuri.

RdB è dell'avviso che esiste la concreta possibilità - sulla base di adeguati titoli - di sviluppare percorsi professionali individuabili all'interno di una Area Unica per tutto il comparto con Fasce Differenziate per tipologie lavorative e posizioni economiche acquisite attraverso scatti biennali progressivamente più elevati.

Tale modifica dovrà accompagnare una revisione complessiva degli attuali profili professionali ricollocandoli in posizione giuridica più elevata.

Questa operazione si rende necessaria in quanto alcuni profili professionali risultano del tutto scollegati dalle funzioni realmente effettuate e anacronistici rispetto alle attuali esigenze operative.

Già da molto tempo RdB si batte per il definitivo superamento della categoria A (e conseguente ricollocazione in categoria B), ma oggi esistono le condizioni per prevedere tre sole categorie corrispondenti alle attuali categorie C, D e a una nuova categoria E.

Naturalmente questo comporta una revisione generale dell'impianto professionale e una attenta ricollocazione dei profili professionali all'interno delle varie categorie:

- una per i profili esecutivi
- una per le professioni di concetto
- una per quelle direttive e di maggiore responsabilità.

Storicizzazione della produttività

Sostanzialmente si tratta della procedura più semplice da attuare. In molti enti le risorse destinate al salario accessorio possono essere riconvertite in salario base. Si tratta di un'operazione che può essere affrontata anche con gradualità iniziando per esempio da quella indennità di comparto, che aveva il fine di farci recuperare il gap salariale con gli altri comparti del Pubblico Impiego.

Indennità – è il caso di ricordarlo – che, sebbene abbia natura fissa e ricorrente, non è computabile interamente ai fini pensionistici e non è utile ai fini del calcolo della 13a.

Analogamente è storicizzabile il compenso già erogato per effetto delle progressioni orizzontali già attuate, rispetto alle quali è evidente che è impossibile tornare indietro.

Le risorse destinate alla progressione orizzontale saranno via, via recuperate e destinate a finanziare il meccanismo di scatti automatici proposto con la presente piattaforma.

RdB al fine di riequilibrare la forte sperequazione di opportunità e anche economica esistente tra i dipendenti dei grandi enti e quelli degli enti più piccoli, propone di istituire un fondo nazionale - aggiuntivo rispetto alle risorse accessorie - da destinare ai lavoratori delle amministrazioni con un modesto numero di dipendenti.

Mobilità soppressione di enti

Ha un che di inquietante l'idea di sopprimere le Province che fu evocata per la prima volta nel "Documento di riforma dello stato" (quello della P2) e che poi è stata ripresa dai programmi tanto del PdL e del PD.

Analoga situazione sta riguardando anche altri organismi di minor entità: le Comunità Montane, le IPAB, etc.

Alla fine della storia è certo che i disagi maggiori saranno patiti dai lavoratori che si troveranno esposti alla mobilità forzata o, addirittura alla cassa integrazione, e ai cittadini che si vedranno privati di alcuni servizi rivolti (soprattutto nel caso delle IPAB) principalmente all'utenza più fragile.

Le ricadute sui lavoratori hanno a che fare principalmente con i processi di mobilità.

L'esperienza passata insegna che i processi di mobilità hanno comportato per i lavoratori – nella maggior parte dei casi - un peggioramento delle condizioni economiche, un appesantimento delle condizioni di lavoro e una scarsissima considerazione delle necessità personali rispetto allo spostamento della sede di lavoro.

Per questo, a fronte della decisione unilaterale di determinare la chiusura di uffici e l'avvio di processi di mobilità, ai lavoratori dovrebbe essere garantito:

- la precedenza e il diritto alla copertura, sul territorio di servizio, di qualsiasi carenza di organico o di concorsi conseguenti il turn over .
- l'obbligo per la PA di ricollocare il personale – anche se in sovrannumero – in altre strutture pubbliche sul territorio, almeno nella misura del 10% pari alle decurtazioni da poco approvate.
- la creazione di un albo ad esaurimento a cui dover attingere per pari qualifica con divieto alla PA di assumere altrimenti.
- la permanenza del consolidato economico maturato.

Privatizzazioni e esternalizzazioni

Con una crisi economica che nel 2010 si avvia ad essere ben più aggressiva degli anni passati e venendo meno le tutele sinora garantite (cassa integrazione e altre forme di sostegno al reddito) molte aziende stanno aggredendo il mercato dei servizi pubblici.

A creare un clima accondiscendente da parte dell'opinione pubblica hanno certamente contribuito le campagne denigratorie di Ichino e Brunetta trovando, in taluni casi, il favore degli stessi impiegati pubblici messi sotto accusa.

La Confindustria si sofferma continuamente sul costo del lavoro pubblico, sugli sprechi e sulle inefficienze delle amministrazioni pubbliche proprio al fine di subentrare al pubblico nella gestione dei servizi.

Servizi cui è impossibile rinunciare: sanità, tutele sociali, istruzione ed educazione, etc.

A questo va aggiunto il blocco delle assunzioni che risulta essere addirittura distruttivo sui piccoli enti. Basterebbe osservare che la semplice offerta dei servizi minimi istituzionali comporta necessariamente un numero minimo di dipendenti. In questo senso RdB, anche al fine di contrastare le esternalizzazioni dei servizi o il proliferare di precariato con procedure di assunzione personalizzate, propone di definire l'organico in relazione al numero dei cittadini, alla vastità del territorio e stabilendo un numero minimo di dipendenti e i correlati inquadramenti.

Servizi che ad oggi è impossibile erogare se non usando ancora una volta i lavoratori precari, anche se oggi di precari non si parla più ritenendolo un problema superato, mentre

quasi sempre il precariato viene mascherato e camuffato. RdB invece ritiene necessario proseguire e rilanciare la lotta per dare continuità lavorativa a quei pochi giovani che riescono ad avvicinarsi al lavoro pubblico ritenendo fondamentale contrastare così tutte le forme di esternalizzazione di servizi alla collettività.

Questa opera di demolizione del servizio pubblico iniziata negli anni '90 giunge ora a definizione con la definitiva privatizzazione dei servizi a rete (vedi il caso di ACEA a Roma o alla fusione di Iride e Enia nell'Italia del Nord).

Il risultato già visto in passato comporterà la riduzione di posti di lavoro, retribuzioni più basse, lavori più precari e incremento delle tariffe per la cittadinanza.

Per questo RdB sarà impegnata attivamente per contrastare queste scelte politiche a partire dalla condizione che si verificherà nei luoghi di lavoro e saldando l'intervento sindacale con quello finalizzato alla tutela dell'utenza.

Aprile 2010

