

## ATTI

SEMINARIO NAZIONALE

# Democrazia rappresentanza contrattazione in FP: il contributo di Lavoro e Società

**MERCOLEDÌ 12 OTTOBRE** ore 10.00 - 14.00  
**FIRENZE - CAMERA DEL LAVORO** Borgo dei Greci 3

PRESIEDE: **GIAMPAOLO MASTROGIUSEPPE**,  
segretario generale FP CGIL Trentino

INTRODUCE: **STEFANO BIANCHI**,  
FP CGIL nazionale

SALUTO: **ALESSANDRO GIORGETTI**,  
segretario generale FP CGIL Firenze

CONTRIBUTI DI: **MATTEO MANDRESSI**,  
**TAMARA CASU**, **MATTEO ARIANO**,  
dalle Marche

CONTRIBUTO DI: **MORENO VERDI**,  
FLC nazionale:  
"LA CONTRATTAZIONE NELL'UNIVERSITÀ"

CONTRIBUTO DI: **SIMONA FABIANI**,  
CGIL nazionale:  
"SINDACATO E GIUSTIZIA CLIMATICA"

Nel corso del seminario interverrà  
**SERENA SORRENTINO**, segretario  
generale FP CGIL.

CONCLUSIONI: **GIACINTO BOTTI**, referente  
nazionale Lavoro e Società

**SONO INVITATI TUTTE LE COMPAGNE  
E TUTTI I COMPAGNI DELLA FP CGIL**



# Democrazia, rappresentanza, contrattazione in Funzione Pubblica

Introduzione di **STEFANO BIANCHI**  
Coordinatore nazionale Lavoro  
Società Fp Cgil

**I**nanzitutto ringrazio tutti gli intervenuti e la Funzione Pubblica di Firenze, per la sua ospitalità.

Il Paese è attraversato da una crisi senza precedenti, dalla quale non riesce ad uscire anche a causa delle ricette liberiste che vengono applicate dai vari governi che si sono succeduti (Berlusconi, Monti, Letta e adesso Renzi).

Nessuna di quelle “ricette” dettate dall’austerità ha prodotto aumenti del Pil, posti di lavoro, rilancio dell’economia. Il lavoro è la risorsa principale di ogni Paese, ed oggi in Italia (e non solo) il lavoro viene costantemente mortificato e svilito, non solo attraverso un abbassamento dei salari realizzato sia per via diretta (blocco dei Ccnl) che indiretta (voucher, lavoro nero, ecc.) ma anche attraverso il progressivo abbassamento dei diritti e delle tutele (lavori a tempo definito, voucher, abolizione articolo 18).

La disoccupazione giovanile al 40% fa, da sola, giustizia di tutte le panzane che ci vengono raccontate da anni e di quanto ampiamente sostenute da Renzi e dal suo governo.

Adesso ci raccontano anche che per migliorare le condizioni economiche del Paese serve modificare la Costituzione, concentrando sempre più i processi decisionali nelle mani di pochi, sottraendoli sempre più al confronto democratico. La riforma elettorale, in combinato disposto con quella costituzionale, trasformerà il Parlamento nella camera di consenso alle decisioni del governo, che saranno sempre più sottratte al confronto. Si sta assistendo ad un

processo pericoloso per la democrazia italiana.

In Italia abbiamo già attraversato un lungo periodo di “stabilità governativa”, durato circa venti anni e che si concluse con il disastro della seconda guerra mondiale ed il totale impoverimento delle classi lavoratrici e del Paese.

Viceversa, il boom economico iniziato degli anni ’60 avvenne con governi che praticamente mai hanno superato l’anno e mezzo di vita, anche quando il governo era il cosiddetto “monocolore Dc”. Grandi lotte sindacali e sociali hanno attraversato quel periodo e le condizioni materiali, economiche e di conquiste sociali sono migliorate per le classi lavoratrici e, di conseguenza, anche per tutto il Paese.

Il “No” della Cgil alla riforma della Costituzione non è una posizione preconcepita, ma la coscienza che non si risolvono i problemi del Paese con una riforma che non tocca le questioni fondamentali della crisi economica ma pretende di risolvere la crisi morale, politica ed economica italiana accentrando le decisioni e riducendo la praticabilità della democrazia.

Abbiamo spiegato bene le nostre ragioni nel corso della bella e partecipata iniziativa del 4 ottobre a Milano, altro non dobbiamo aggiungere.

La democrazia per i lavoratori e le lavoratrici non è un concetto che si legge sui libri, ma un fatto che si realizza, prima di tutto, nel luogo di lavoro.

Se sei malpagato, soggetto ad orari assurdi come succede, per esempio, nel mondo della sanità, se non hai nessuna certezza del tuo posto di lavoro e sei, per di più, costretto a restare al lavoro fino alla vecchiaia avanzata, di quale demo-

crizia stiamo parlando? In un momento così difficile per il lavoro e per i giovani, sono fermamente convinto che il governo e anche parte del movimento sindacale dovrebbe applicare idee e ricette nuove.

Non serve il concetto di “lavorare pochi, lavorare tanto” ma piuttosto va riutilizzato un principio cardine di anni lontani. “lavorare meno, lavorare tutti”. Non serve aumentare l’orario di lavoro, dovremmo piuttosto ridurlo a favore di chi il lavoro lo cerca. L’aumento dello sfruttamento dei lavoratori non è mai coinciso con il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli sfruttati

Adesso il governo, spinto dalla realtà e dal sindacato, sta mettendo mano alle pensioni e prossimamente si affronteranno temi delicati, come quello dei lavori usuranti: ma è mai possibile che gli addetti della polizia locale, per fare un esempio, oltre ad essere discriminati rispetto ad altre forze di polizia sul piano della salute e sicurezza, non siano neanche considerati fra i lavori usuranti? Se così fosse, ancora una volta da parte del governo si metterebbe al primo posto l’esigenza economica anziché quella del lavoro. Non si vorrebbero conciliare i due aspetti, dove quello prevalente è il diritto del lavoratore e dell’assistito, ma decidere quante briciole l’economia e la finanza sono disposte a lasciare per il benessere dei lavoratori

Per rilanciare l’economia servono grandi investimenti pubblici, servono idee che vadano oltre l’intervento “spot” o la paga elettorale modello 80 euro, che fra l’altro rischia di essere un serio impedimento alla realizzazione dei contratti, serve creare lavoro; per rilanciare la

Segue da pagina 2

democrazia e la trasparenza, serve restituire ai lavoratori e alle lavoratrici diritti, ad iniziare da quello al Contratto Collettivo Nazionale, ad una paga adeguata, ad un orario di lavoro giusto e sicuro, ad un posto di lavoro certo e non precario; e meno male che oggi anche nei lavoratori dipendenti privati esiste un sistema di certificazione della rappresentanza che favorisce lo sviluppo della democrazia

Proprio nel Pubblico Impiego abbiamo sperimentato per primi un modello diretto di democrazia – rappresentanza con le Rsu; un modello che si è affermato e che ci consente di avere un rapporto diretto iscritti-lavoratori e rappresentanti. Uno strumento, le Rsu, che porta e può portare linfa nuova nelle strutture della Fp e della Cgil, a patto di utilizzarlo al meglio. In qualche luogo la Rsu mostra una certa stanchezza, a volte si fatica a trovare i candidati. A mio parere, le prime cause sono da ricercarsi nel blocco delle assunzioni e della contrattazione che di fatto rende improduttivo il ruolo del delegato alla contrattazione nel posto di lavoro.

Adesso una nuova stagione si apre e quella funzione si riempirà presto di significati e di concretezza:

perché ciò accada, bisogna anzitutto eliminare le storture della cosiddetta “legge Brunetta”, che limita e vincola insopportabilmente il diritto alla contrattazione.

Per questo bisogna che anche noi troviamo un modo più cogente di rendere efficace l'azione degli eletti nelle nostre liste. Per esempio, penso che occorra trovare nuove forme di contatto fra struttura nazionale Fp e strutture territoriali ed eletti Rsu per renderne più efficace il ruolo nella formazione delle piattaforme contrattuali. Se la Cgil nel suo insieme ha sentito la necessità di rinsaldare il rapporto fra base e vertice, individuando lo strumento nell'assemblea generale, perché noi non possiamo individuare uno strumento “diretto” che permetta, senza sostituirsi alla struttura della Fp, nella fase di stesura delle piattaforme di usare anche l'esperienza e la capacità dei nostri eletti e rinsaldare così il rapporto fra base e vertice? Ampliare la nostra capacità di ascolto ci aiuterebbe, fra l'altro, ad evitare qualche contraddizione che talvolta si manifesta, specie in qualche settore “privatistico” di nostra competenza; non sempre riportare opinioni diverse presenti fra i lavoratori significa voler mettere in difficoltà l'organizzazione. E comunque, questo non è lo spirito

delle compagne e dei compagni di Lavoro Società.

Spesso, almeno per come la pensiamo noi, significa voler portare un contributo ed un aiuto a non sbagliare. Il fine ultimo deve sempre essere quello di tutelare e difendere gli interessi dei lavoratori. Se i lavoratori non vogliono una cosa, fossero anche solo quelli di un unico posto di lavoro, è giusto e necessario che la Fp lo sappia per riflettere, per verificare le ragioni degli “altri” e per decidere al meglio.

Se la forma della rappresentanza (Rsu) è il modo con cui si esprime la democrazia, per la Cgil la contrattazione deve essere il mezzo con cui questa democrazia si manifesta.

La stagione del rinnovo dei contratti pubblici si sta per aprire. Sempre troppo in ritardo, non solo rispetto alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche rispetto al dettato della Corte Costituzionale. Solo in periodi bui, di grande repressione dei diritti dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali si sono viste norme che bloccavano i rinnovi dei contratti e dei diritti sindacali. Adesso speriamo che questo periodo sia alle nostre spalle.

Le bozze delle piattaforme sono pronte e stanno andando al vaglio

Continua a pagina 4





Segue da pagina 3

dei lavoratori, con un processo democratico corretto, che ci darà grande forza se sapremo ascoltare le opinioni dei lavoratori e modificare, se necessario, le nostre intuizioni. Le grandi questioni che ci attraversano, la revisione della normativa contrattuale per affermare e rafforzare sia i diritti dei lavoratori pubblici che i servizi che il pubblico impiego rende alla cittadinanza, devono far parte del patto fra lavoratori e cittadini. Noi vogliamo migliori condizioni di vita e di lavoro per restituire servizi migliori.

Ognuno di noi è fornitore di servizi e fruitore di quegli stessi servizi. Se un infermiere porta il bimbo all'asilo nido, usufruisce di un servizio pubblico; quando quella maestra d'asilo si recherà in ambulatorio per un controllo sanitario, vedrà quel servizio restituito sotto altra forma. Perciò la coscienza di fornire sempre meglio i servizi deve far parte del nostro lavoro. Il lavoro pubblico è lavoro sociale. Lavoro e società, consentitemi questa piaggeria, è un fatto essenziale alla Cgil ed ai lavoratori. Le piattaforme, per lo meno quel che ho potuto conoscere, sembrano in generale adeguate alle necessità del momento, anche se forse non sempre sono riuscito a percepire una proposta unificante ed un rinnovato patto fra lavoratori e cittadini.

Stiamo attraversando un periodo particolare, il rinnovo dei contratti pubblici serve sia a noi, lavoratori e sindacato, e potrebbe servire anche al governo. Per motivi diversi, ma l'obiettivo è lo stesso. Diversi, rispetto a noi, sono i contenuti ed il segno che il governo potrebbe voler dare a questi contratti. Si tratta di affrontare lo scontro per il rinnovo del contratto con la coscienza che la conclusione deve portare ai nostri rappresentati, a chi ci da il voto alle elezioni Rsu (che, fra l'altro, si tengono con il metodo proporzionale e funzionano bene) benefici economici e normativi.

Il valore economico si stima facendo un conteggio rispetto al valore della singola ora lavorata. In-



crementare il salario e lo stipendio significa, in fondo, incrementare il valore della paga oraria. Perciò voglio fare una provocazione: se il governo non mette risorse sufficienti ad un rinnovo dignitoso ed adeguato, possiamo sempre aumentare il valore della paga oraria riducendo le ore lavorate a parità di salario.

Adesso mi sono dilungato anche troppo. Queste sono indicazioni generali ed è bene che le compagne ed i compagni che interverranno dicano la loro e forniscano stimoli ed opinioni per essere utili all'organizzazione ed alla segretaria generale,

che voglio ringraziare per la presenza alla nostra iniziativa.

Per noi, questa è un'attività che amiamo e che facciamo con grande impegno e passione, direi che abbiamo scelto con il cuore prima che con il cervello. Però per tutti deve arrivare il tempo di fare altro, anche se il cuore ci riporta sempre lì. E allora vorrei pregare, in modo scherzoso, Serena di liberarmi presto da queste incombenze e farmi dedicare, oltre che al badantato della mamma e della suocera, all'attività che preferisco: la pesca subacquea. ●

# IL NUOVO RUOLO DELLE RSU nel rinnovo dei contratti

**MATTEO ARIANO**

Coordinatore nazionale Fp Cgil di Inps, Inl e Anpal

**D**opo così tanti anni di blocco contrattuale, non credo che i lavoratori accetterebbero una proposta meramente “manutentiva”. Questo ci deve spingere ad elaborarne una innovativa.

Per questo, non condivido la proposta, proveniente da un’organizzazione sindacale autonoma, di aumentare l’orario di lavoro dei dipendenti pubblici: in questo momento, con le scarse risorse messe a disposizione dal governo e con il sostanziale blocco delle assunzioni, si tratterebbe solo di un modo per mantenere alta la produttività della pubblica amministrazione, dando in cambio pochi spiccioli, ovviando al blocco delle assunzioni. Mi auguro che su questo punto la Cgil sia coesa nel respingere la proposta e che si trovi un’unità di intenti in questa direzione anche con Cisl e Uil, rigettando una proposta simile, qualora arrivi in discussione al tavolo delle trattative.

Preliminare a tutta la discussione, dovrà essere il superamento e la riscrittura della Brunetta, i cui limiti si stanno evidenziando in questi anni al punto che spesso sono le stesse Amministrazioni a chiedere un confronto con le organizzazioni sindacali.

In quello stesso contesto, aumenterei molto il potere contrattuale della Rsu nei luoghi di lavoro. Mi ha fatto, perciò, piacere sapere che all’interno della bozza di piattaforma del comparto delle funzioni centrali, si preveda che quote significative delle risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva vadano ai singoli territori e possano essere usate, a livello di sede, in contrattazione con le Rsu. Io credo e spero che tutto ciò si traduca in un reale e, direi, totale capovolgimento dell’esistente, costruendo una situazione in cui a li-

vello nazionale si indicano solo delle linee guida in materia di produttività, delegando tutto il resto alla contrattazione decentrata.

Un ulteriore settore in cui le Rsu possono giocare un ruolo importante è quello della legalità negli appalti, usati quale mezzi generalizzati per veicolare la corruzione. E’ di questi giorni la notizia che l’Inps abbia pubblicato sull’home page del proprio sito internet una scheda dedicata all’aggiudicazione degli appalti nel settore informatico dal 2005 ad oggi, segno evidente che la trasparenza in questo settore è avvertita come un segnale importante da mettere in evidenza.

In tal caso, oltre ad usare gli strumenti legalmente previsti – come la “bussola della trasparenza” o la sezione “amministrazione trasparente”, che deve essere presente nel sito internet di ciascuna pubblica amministrazione e deve altresì contenere una serie di informazioni su incarichi, appalti e consulenze – si può pensare di introdurre momenti di confronto preventivo tra Rsu e parte datoriale, in cui quest’ultima indica la propria programmazione in tema di appalti, così che la Rsu possa anche esprimere le proprie valutazioni su diversi argomenti, quali la sicurezza dei la-

voratori coinvolti, la tutela dei posti di lavoro, il rispetto di contratti e accordi collettivi ed anche sulla reale necessità di procedere ad un’esternalizzazione, indicando e proponendo strade alternative.

Nell’elaborazione delle piattaforme è importante che tutti i livelli della Cgil siano coinvolti in un processo che va “dall’alto verso il basso” e viceversa. Rispetto a questo, potrebbe essere utile l’idea di una rappresentanza delle Rsu, che non dovrebbe essere un soggetto istituzionale e formale – per evitare processi dannosi burocratici –, ma un gruppo composto da Rsu di diversi territori, rappresentativi di varie realtà (Nord, Centro, Sud, Aree metropolitane e cittadine di media grandezza), con cui raffrontarsi periodicamente, mediante videoconferenze, mailing-list, ma che sia anche lo strumento della condivisione di esperienze.

In questo momento, è necessario invertire la tendenza in atto, che scoraggia la partecipazione dei lavoratori e riduce gli spazi di dialogo e democrazia, coinvolgendo attivamente e concretamente i lavoratori e le lavoratrici, così che le loro istanze possano essere considerate e discusse, ferma restando la necessità di una sintesi finale. ●



# Lavoro pubblico e **ARTICOLO 39**

**MATTEO MANDRESSI**

Segretario generale Fp Cgil Como

**L'**art. 39 della costituzione italiana, al comma 1, recita: "l'organizzazione sindacale è libera".

Questo assunto sarà il filo conduttore del mio intervento. Cercherò di spiegare per quale motivo uno dei principi cardine della suprema carta è stato tradito e vilipeso anche dal governo Renzi.

Nel settembre 2014 il ministro della Funzione Pubblica Madia ha portato a compimento, attraverso una circolare attuativa, la compressione delle agibilità sindacali: "taglio dei distacchi e dei permessi retribuiti".

Un contratto collettivo nazionale quadro, che a tutt'oggi determina nel settore pubblico il montante di permessi e distacchi per le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ha visto un intervento legislativo a parziale modifica. La libera determinazione delle parti viene così coartata nelle aule parlamentari, senza dare, alle forme di rappresentanza collettiva, alcuna voce.

È in questo quadro, intriso di facile demagogia e populismo, che si reitera il blocco della contrattazione nazionale e si cerca di marginalizzare la categoria che oggi conta il maggior numero di aderenti tra gli attivi.

Difficile non vederci un progetto ben definito, figlio di un ventennio di politiche liberiste, fallimentari nella realtà ma ben presenti nella teorizzazione degli ultimi quattro governi, compreso l'attuale.

Anche il recente impianto di riforma istituzionale sconta la medesima lettura e ripropone, senza soluzione di continuità, la contrazione dell'intervento pubblico a favore delle più varie forme di impresa privata, sia essa sociale o meno.

Ritengo che oggi, in una fase di crisi sociale, politica ed economica, si presenti alla nostra organizzazione, una straordinaria opportunità. Quella cioè di ripartire dal confronto sul rinnovo del contratto nazionale per proporre il nostro modello di stato sociale, ben teorizzato nei recenti anni di involontaria inazione.

Non devono scoraggiarci le difficoltà di contesto, bensì rendere le dimensioni dell'impegno che ci aspetta. Le bozze di lavoro sui tre dei quattro comparti della pubblica amministrazione, funzioni locali, sanità e funzioni centrali contengono, seppur in sintesi, la nostra idea di Stato. Un'idea dalla quale il riconoscimento delle professionalità, del recupero salariale, dell'organizzazione dei servizi, non può prescindere.

Abbiamo almeno tre grossi scogli da superare, nel confronto che si andrà ad aprire con il governo: lo stanziamento di risorse sufficienti, il recupero della piena libertà a contrattare, il totale superamento della legge Brunetta.

Leggiamo, in questi giorni, di una disponibilità a porre in finanziaria un accantonamento di 900 milioni di euro.

Ovvio, meglio dei 300 milioni stanziati inizialmente, ma largamente insufficienti per un rinnovo che deve pure tenere conto delle quote stipendiali perse negli ultimi sette anni.

È necessario poi recuperare uno spazio di contrattazione integrativa che negli anni ci è stato negato. Riappropriarci della possibilità di discutere di organizzazione, di organici, di qualità dei servizi, di ordinamento professionale è vitale per estendere il perimetro dell'intervento pubblico.

Dobbiamo definitivamente lasciarci alle spalle la stagione della ri-legificazione del rapporto di lavoro. Il coraggio della Funzione Pubblica Cgil e l'elaborazione di D'Antona permisero, nel 1993, la conquista della privatizzazione del rapporto di lavoro, l'unica privatizzazione che ci piace, come ho spesso avuto modo di dire.

Lì ci conquistammo la contrattazione delle nostre condizioni, la modernizzazione della pubblica amministrazione. Le numerose incursioni legislative, gli interventi ispettivi della ragioneria generale dello stato, devono lasciare il posto alla libera contrattazione.

Infine il necessario superamento della legge Brunetta, figlia di una logica punitiva e falsamente meritocratica.

Questi devono essere i tre capisaldi, da tradurre in un accordo politico, che ci conducano verso un contratto esigibile e dignitoso.

Dopo sette anni le nostre lavoratrici ed i nostri lavoratori aspettano risposte chiare, concrete, che si traducano in tempi certi e in riappropriazione di diritti. Ne va della stessa sopravvivenza di un sindacato di rivendicazione collettiva e di lotta.

La necessaria sintesi che il mio intervento richiede non può permettermi di toccare, se non per titoli, altre criticità e nodi che dobbiamo prepararci a sciogliere.

La prima è quella del contratto di filiera. Oggi abbiamo, all'interno dei nostri settori, una miriade di applicazioni contrattuali, basti pensare alla Sanità Privata. Enumeriamo enti all'interno dei quali, su analoghe mansioni, troviamo due o tre contratti differenti. Questo comporta differenze salariali e normative insopportabili. A medesime mansioni devono corrispondere identiche condizioni,

**Continua a pagina 7**

**S**inistra  
 sindacale

Periodico di Lavoro Società –  
 sinistra sindacale confederale CGIL

Supplemento al numero 19/2016 del 19 dicembre 2016

**Direttore responsabile:** Riccardo Chiari

**Redazione:** Giacinto Botti, Riccardo Chiari, Simona Fabiani, Selly Kane, Andrea Montagni, Frida Nacinovich, Leopoldo Tartaglia

**Grafica e impaginazione:** Mirko Bozzato

[www.sinistrasindacale.it](http://www.sinistrasindacale.it)

Registrazione Tribunale di Milano n. 65 del 29/02/2016



# LA LOTTA PER I CONTRATTI dopo la vittoria del No

**MANUELA BENEVENTO**

Responsabile funzioni centrali  
Fp Cgil Lazio

L'avvio delle trattative sul Ccnl del pubblico impiego è un fatto importante. Dopo anni di blocco della contrattazione riconquistare il contratto è una necessità per poter ridare un ruolo al sindacato del Pubblico Impiego e riaffermare l'universalità del Contratto Nazionale.

La trattativa però per il momento appare tutta in salita almeno sul tema delle risorse. Nel Def è previsto un fondo di un millenovecento miliardi per la pubblica amministrazione. E' evidente che queste cifre, tenendo conto di tutti i punti delle piattaforme che si vorrebbero realizzare (aumenti tabellari, stabilizzazione dei precari, defiscalizzazione del salario accessorio, sbocco del turn-over, welfare contrattuale), appaiono del tutto insufficienti. Dopo tutti questi anni i lavoratori che noi rappresentiamo non capirebbero se non riuscissimo a dare una risposta anche in questa direzione.

Saranno proprio le piattaforme l'occasione per discuterne.

I contenuti della piattaforma prevedono di riconquistare la contrattazione a tutto campo, a partire dai riflessi dell'organizzazione del lavoro sul personale e sulla sua valorizzazione

professionale. E' quindi necessario che prima di avviare qualsiasi discussione sui contratti ci sia un impegno forte a superare alcune norme delle cosiddette "Leggi Brunetta", a partire delle fasce di merito passando per l'orario di lavoro e lo sviluppo professionale.

Senza il superamento degli impedimenti normativi non si potrà realizzare nessun contratto, senza risorse adeguate neanche. Queste le due questioni dirimenti: se non si realizzeranno sarà obbligatorio rimettere in campo ulteriori mobilitazioni sulle quali dovremmo far convergere anche Cisl e Uil.

Quanto sopra sintetizza il mio intervento al Seminario di Firenze.

Ma mentre scrivo queste note riassuntive, ci troviamo di fronte ad un Accordo Politico firmato da Cgil, Cisl e Uil ed il Governo Renzi che traccia i punti principali da cui partire per rinnovare i contratti. Nell'Accordo ci sono quattro temi da cui partire per poi costruire i contratti.

Le relazioni sindacali prevedono un intervento legislativo per promuovere un riequilibrio a favore della contrattazione: quindi il superamento della Brunetta e della Buona Scuola, in particolare sulla "disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e le garanzie dei lavoratori e degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti".

La parte normativa prevede si superino le fasce di merito istituendo

sistemi di valutazione più congrui che garantiscano la valorizzazione delle professionalità, che premiano la maggior presenza ed individuino sistemi di misurazione degli obiettivi che tengano conto dell'efficacia delle Amministrazioni nel migliorare la qualità del servizio ai cittadini. Infine la semplificazione dell'attuale sistema di costituzione dei fondi per la contrattazione di secondo livello.

La parte economica non può scendere sotto gli 85 euro medi lordi. A questa si aggiunge la sterilizzazione degli 80 euro del bonus fiscale per chi c'è l'ha, la defiscalizzazione della produttività, il welfare contrattuale.

La sottoscrizione di questo accordo è sicuramente importante, si è stati nel merito delle questioni e, una volta tanto, si è anche sfruttata a nostro favore la debolezza del governo Renzi nella fase pre-referendaria.

Ma cosa succederà oggi? Esigere l'Accordo nei riguardi di qualsiasi governo in carica dopo la vittoria del No sarà la prossima sfida. Sfida che non possiamo pensare di vincere senza coinvolgere i lavoratori.

Sarà quindi necessario proseguire con le assemblee sulle nostre piattaforme e spiegare bene contenuti dell'Accordo e la loro portata e soprattutto che sono stati il frutto della mobilitazione messa in campo dalla nostra organizzazione in particolare, spesso in solitaria. ●

Segue da pagina 6

un percorso di ricomposizione non può quindi più essere ritardato.

In questo ambito, e nell'idea di servizi sempre più inclusivi, vanno a calarsi contratti unici di settore o di filiera. La semplificazione dei comparti in questo ci aiuta, ora è il momento di farla vivere nella riproposizione contrattuale.

In ultimo occorre rilanciare una vera politica occupazionale, rimuovendo blocchi alle assunzioni e percentuali ristrette di sostituzioni del turn-over. La gravissima situazione di emergenza sociale che attanaglia il paese, il dissesto idrogeologico, l'allarme ambientale devono vedere

nell'intervento pubblico una risposta.

E su questo mi permetto di chiudere con un affondo critico. Dobbiamo riprendere a discutere seriamente di politiche degli orari, della conciliazione vita lavoro.

Ritengo grave che nel 2016 si registri una tendenza agli aumenti delle ore di lavoro pro-capite, risposta macro economicamente sbagliata in un momento di crisi dell'occupazione.

In questo, una riflessione profonda tocca anche alla nostra categoria, soprattutto dove, in contraddizione con tutti i nostri assunti, siamo andati a siglare due accordi nazionali che portano l'orario settimanale da 36 a 38 ore. ●

# Ispettori **SENZA PROTEZIONE ...**

**PATRIZIA ONOFRI**

ispettrice del lavoro, Dtl di Ascoli Piceno

**S**iamo in piena migrazione verso un soggetto nuovo, che avevamo immaginato e proposto ben diversamente da quello che invece si è concretizzato. Di fatto, ci troviamo in una bruttissima fase di passaggio, aggravata dal blocco delle retribuzioni e da prospettive molto scarse di miglioramento delle condizioni di lavoro, visto che viene sbandierato continuamente che tutta questa operazione deve essere fatta a costo zero.

Il miglioramento che chiediamo va in tre direzioni: economica, organizzativa e delle condizioni di sicurezza nello svolgimento del nostro lavoro.

Dopo il blocco del contratto, è

evidente che le carenze economiche sono molteplici, ma ora si aggiungono anche quelle che scaturiscono dall'unificazione di lavoratori provenienti da enti diversi, con trattamenti contrattuali di base simili, ma con enormi differenze sulle indennità accessorie.

Nella video conferenza tenutasi nel gennaio 2016, il direttore dott. Pennesi, nel presentare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, non ha fatto mistero del rischio concreto di aperture di cause giudiziarie da parte dei dipendenti al fine di richiedere la parificazione delle retribuzioni, e quindi ha verbalmente "tranquillizzato" la platea, asserendo che la problematica sarebbe stata affrontata e progressivamente risolta. Invece, sia noi, del Ministero del Lavoro, (che vorremmo un miglioramento delle nostre magre condizioni economiche), che i colleghi degli Istituti, per il verso esat-

tamente contrario (che temono un taglio delle loro indennità), non stiamo affatto tranquilli, e chiediamo quindi il massimo impegno del sindacato, perché su questo argomento, si gioca molta della sua credibilità.

L'equiparazione delle retribuzioni verso quelle più favorevoli, dovrebbe essere un atto di giusto riconoscimento dell'attività lavorativa di ciascuno e non deve creare divisioni tra i lavoratori, ora che, fianco a fianco, svolgono le stesse mansioni, sotto lo stesso tetto. Se poi, confrontassimo le nostre retribuzioni con quelle dei colleghi europei, il divario sarebbe enorme: stiamo parlando di oltre 2.500 euro della sola retribuzione stipendiale netta.

Su questo punto tutto il sindacato dovrebbe riflettere perché in passato sono state create ingiustificate sperequazioni che oggi bisogna assolutamente risolvere.

Per molta parte del personale ministeriale, esiste il problema delle riqualificazioni economiche che va risolto quanto prima.

Parlando di riqualificazioni, ad esempio, proprio in questi giorni, il personale ispettivo Inps sta svolgendo le prove di un concorso interno, che permetterà un avanzamento di livello dei partecipanti.

Come si ritroveranno i tre gruppi di dipendenti (Dtl, Inps, Inail) una volta accorpati?

Nella gestione del nuovo Ente, non dimentichiamo che dovrà essere effettuata una maggior integrazione tra i compiti del personale interno e quelli degli ispettori, perché è fondamentale capire (e far capire) che uno supporta l'altro, e rivedere anche la posizione degli ispettori tecnici, oggi più che mai lasciati in una sorta di "limbo", che vivono una crisi di identità, in quanto i confini delle loro mansioni, invece di rafforzarsi, sfumano, mischiandosi sempre più con quelli degli ispettori amministrativi. In merito a questo punto ho un







Segue da pagina 8

documento da consegnare.

Le modalità in cui siamo costretti a svolgere il nostro lavoro sono, a dir poco, medievali. Dobbiamo adempiere ad una moltitudine di obblighi burocratici assurdi, spesso ingiustificati e anacronistici. E non parlo di quelli connessi alla funzione ispettiva, regolamentata dalla legislazione specifica, ma spesso “interpretata” da molti responsabili delle aree vigilanza, in modo personalistico, formalistico, pedante e cavilloso. Quello di cui parlo è frutto della stratificazione accumulatasi nel tempo che ha origine con i doveri degli “impiegati civili dello Stato”. Esempi possono essere fatti sia nelle modalità con cui si svolgono le “missioni” (mai termine fu più appropriato), che per la fruizione dei più elementari diritti sindacali. Ma un aspetto peculiare, che va sottolineato con forza, è quello relativo all’aggiornamento professionale. In sostanza è assente. Non è previsto come forma obbligatoria, costante, qualificata e neppure si può effettuare quello facoltativo, come, ad esempio, esiste nel contratto del servizio sanitario nazionale. Quindi, non resta che usare il proprio tempo libero (le ferie) e il proprio reddito (lo stipendio) per mantenersi aggiornati e quindi, autorevoli. Questa situazione è particolarmente più grave per i

colleghi ispettori tecnici, che si occupano di salute e sicurezza del lavoro, che il Ministero, praticamente ignora e penalizza.

Dai fatti di Casalnuovo (2014) ad oggi, nei confronti degli ispettori del lavoro è stato un crescendo preoccupante di aggressioni verbali, fisiche e di atti vandalici (nei confronti delle nostre auto, perché è con quelle che lavoriamo). Abbiamo sperimentato per primi l’insensibilità della nostra amministrazione nel momento in cui vi era la richiesta di sostenere la nostra attività al fine di tutelarla.

Da parte del Ministero c’è stato solo qualche timido segnale di sostegno e approvazione del nostro lavoro, mentre i mass media ci massacravano, nelle trasmissioni più seguite e con notizie sempre imprecise, mirate spudoratamente a fare audience.

Per contro, ci viene richiesto di lavorare con la tabella qualità in testa, dove alcune sanzioni “valgono” più di altre, dando per scontato il nostro apporto volontario e considerandolo già acquisito in sede di programmazione dei risultati, il tutto, spesso aggravato da dirigenti che hanno dimostrato in più casi, di essere completamente inidonei e distaccati dalla realtà e di pensare solo ed esclusivamente al raggiungimento numerico dei risultati (e intuisco che in futuro questa loro posizione diventerà ancora più opprimente),

ignorando totalmente il vero significato del nostro lavoro e le problematiche che scaturiscono da questo.

Si innesca quindi il circolo vizioso: esci, sanzioni, provochi reazione della ditta che fatica per non chiudere, vieni aggredito, ...ma fa niente, tu pensa a rispettare la tabella di marcia.

Siamo, quindi, scoperti nella tutela delle nostre auto, che siamo obbligati ad usare, perché senza di quelle il lavoro non si riesce a svolgere e non possiamo avere quelle di servizio con l’attuale legislazione. L’assicurazione Kasko è insufficiente a coprire tutti i rischi cui andiamo incontro e i rimborsi non sono adeguati nemmeno per coprire le spese di manutenzione ordinaria che vengono sostenute. Scoperti, anche, nella gestione del conflitto che si viene a creare con l’aggressore di turno, poiché la tutela giudiziaria, è a carico nostro. Riteniamo, invece, che in questi casi il Ministero si dovrebbe costituire parte civile. Scoperti, ancora, nello svolgimento del lavoro quotidiano, in quanto non abbiamo una copertura assicurativa in caso di errori nella compilazione dei verbali.

Diversi colleghi hanno deciso di stipulare e pagare delle assicurazioni per conto proprio, ma noi non siamo liberi professionisti.

Siamo disposti a lavorare....., ma con adeguato sostegno economico e organizzativo!!

# IGIENE AMBIENTALE: il valore della contrattazione, oltre i limiti del rinnovo del Ccnl

**MARCO CACCIA**

Rsu e Rlssa, Fp Cgil  
Comprensorio Ticino Olona

**C**ontrattazione è forse l'elemento che ha permesso di entusiasmarci per una realtà, il sindacato, che mi era sconosciuta o quasi. Vengo da un'esperienza di lavoro in proprio, ditta individuale, dove non si hanno controparti. Credo di aver imparato in Funzione Pubblica che, qualunque sia il percorso di protesta o di richiesta delle proprie rivendicazioni e di difesa dei propri diritti, alla fine si passa giustamente dalla contrattazione.

E' entusiasmante, perché credo che sia parecchio soddisfacente arrivare tramite scambi di idee, contrasti, visioni diverse, animate da interessi diversi, ad un risultato che è uno sforzo di democrazia, dove le persone provano a trovare un'intesa che serve per progredire e migliorare condizioni economiche, organizzare e non solo, a tutelare i diritti e la dignità, ad esercitare soprattutto un fondamentale principio che è il confronto.

Sedersi ad un tavolo di trattativa è stata per me emozionante, mi ha reso orgoglioso e arricchito, mi ha permesso di risvegliare valori assopiti: orgoglioso di poter essere utile alla costruzione di qualche cosa di collettivo, volto a certificare che attraverso la discussione si possono raggiungere obiettivi e non è quasi mai tempo sprecato.

Probabilmente, quando qualcuno la chiama arte della contrattazione, va molto vicino alla verità; trovo infatti sottile l'equilibrio che spesso divide la contrattazione da un semplice e banale "mettersi d'accordo", dal siglare qualche comodo



patto di non belligeranza, dal venire a "scambi vicendevoli" e altro...

Ma quando le intenzioni sono altre, tramite questo confronto sono state scritte pagine incancellabili di democrazia, libertà e rispetto per l'essere umano prima ancora che per il lavoratore.

Conquiste che purtroppo vengono sempre più messe a rischio da situazioni politiche e da un contesto generale che non sembra favorire più questi concetti.

Uno spunto per parlare dell'ultima sofferta ipotesi di rinnovo contrattuale dell'igiene ambientale.

Fatto salvo che l'impianto principale della salvaguardia di articoli sei-sette-otto, capisaldi sui cui abbiamo tenuto lo straordinario risultato del 95% di adesione allo sciopero, è stato centrato, e questo deve essere annoverato come un ennesimo importante conquista in barba anche al Jobs Act, non si può oltre modo negare che alcune evidenti criticità emergono.

Ho partecipato e svolto parecchie assemblee: le obiezioni pesanti trovano terreno nell'aumento delle due ore - si passa da 36 a 38 ore lavorative. Per un sindacato che non

molto tempo prima aveva chiesto a gran voce l'introduzione delle 35 ore, non può non essere tema di forte autocritica e discussione interna, pur riconoscendo tempi e contesti diversi.

Sembra una direzione, questa dell'aumento di orario, che possa complicare ulteriormente il percorso dell'assunzione in un settore, quello dell'igiene ambientale, che ne avrebbe urgenza: le condizioni di lavoro e soprattutto i numeri indicano cantieri di lavoro sempre sotto organico. Aumento di orario che preoccupa anche per i futuri prossimi rinnovi contrattuali (vedi pubblico impiego).

Ho colto anche insoddisfazione sulla parte economica, ritenuta esigua e insufficiente. Dal punto di vista personale, trovo incoerente i passaggi del rinnovo contrattuale in cui si prospettano tutta una serie di argomenti da sviluppare con contrattazione di secondo livello e, subito dopo, un'importante riduzione delle ore per poter affrontare le discussioni.

Una preoccupazione che emerge dalle assemblee, che è anche un rammarico, è il fatto che non si sia riusciti nell'intento di unificare finalmente i contratti Utilitalia e Fise.

Chiaramente tengo a sottolineare che sicuramente al tavolo, lo scenario e la partita in gioco erano considerevoli e, quindi, sarebbe ingeneroso non tenere conto di queste difficoltà; perché resto convinto che chi ci ha rappresentato ha speso tutte le proprie capacità per siglare queste ipotesi di rinnovo contrattuale.

Non perdiamo la speranza e la voglia di continuare, come dicevo all'inizio, in fondo ci rimane sempre la contrattazione.

Grazie

# Se la contrattazione **NON ESISTE...**

**MAURIZIO BUDA**

Rsu Comune di Ancona

**C**are compagne e cari compagni buongiorno. Colgo l'occasione della presenza della neo segretaria della Fp Cgil, Serena Sorrentino, per illustrare brevemente la situazione della contrattazione al Comune di Ancona. Penso che, in linea generale, tratterò di argomenti probabilmente noti. Ritengo comunque utile riportare una situazione concreta da cui si potrebbero trarre nuovi spunti di riflessione, anche considerato che, comunque, stiamo parlando di un capoluogo di regione.

Riassumendo la questione in poche parole si potrebbe dire che in pratica la contrattazione non esiste. Siamo senza contratto decentrato, o meglio, abbiamo un atto unilaterale adottato dall'amministrazione nel 2013, verso di cui abbiamo promosso un ricorso al giudice del lavoro, ed un nuovo contratto è al di là dall'essere sottoscritto.

Non si riescono neanche più a contrattare i criteri per la ripartizione del fondo di produttività visto che, fra approvazione del bilancio, approvazione del Peg, e slittamenti vari, l'accordo si sottoscrive non prima di metà dicembre, quando in pratica è già tutto speso e la firma diventa quasi obbligatoria.

La parte politica è assolutamente assente nelle delegazioni trattanti. Sappiamo tutti come la presenza dell'assessore non sia un obbligo, ma sappiamo altrettanto bene che molte scelte possono essere gestite meglio attraverso una mediazione politica.

L'assenza dell'assessore al personale, che guarda caso nel Comune di Ancona è anche la Sindaco, è, a mio avviso, anche l'effetto plastico della considerazione che i rappresentanti politici hanno verso le parti sindacali, e quindi verso i dipendenti, e la contrattazione in generale.

La Sindaco è avvocato, il dirigente al personale è avvocato. Sarà un caso ma molto spesso di fronte ad un problema la risposta è: "noi la pensiamo così, se non siete d'accordo andiamo davanti al giudice che deciderà chi ha ragione". Anche questo atteggiamento ribadisce il comportamento già descritto, la volontà di non assumersi alcun tipo di responsabilità e di salvaguardare le posizioni.

Altra situazione a dir poco problematica l'abbiamo sul recupero sui fondi di somme indebitamente (secondo l'amministrazione) erogate. Stiamo parlando di una somma che si aggira attorno al 1.600.000,00 di euro da recuperare entro il 2022.

La ricostruzione dei fondi, originata non da ispezioni ma da un'autonoma azione dell'amministrazione presso l'Aran, aveva portato a ben altre conclusioni (in pratica ci dovevano ridare più di 2.000.000,00 di euro ma siccome si può considerare solo l'ultimo decennio... Anche verso questo atto abbiamo promosso un ricorso al Tar.

Ma senza contrattazione a cosa servono i sindacalisti? A tutelare le situazioni personali in caso di conflittualità? A portare davanti al giudice gli atti delle amministrazioni?



Può il sindacato essere ridotto a ufficio legale? Comincia a serpeggiare la voce: "ma cosa ci state a fare" e, francamente comincio a domandarmelo anch'io.

La drammatica risposta alla domanda di prima è sì, in pratica ci stiamo trasformando in uno studio legale. Questa situazione, sommata all'oramai consolidato atteggiamento di scarsa partecipazione, alla crisi economica, all'annoso blocco del contratto nazionale, al blocco dell'incremento dei fondi di produttività, al blocco delle Peo, alla paralisi della formazione, al blocco delle assunzioni, alla trasformazione dell'Aran in portatore delle verità inoppugnabili e sempre a favore dell'Amministrazione (con conseguenti decisioni quanto meno discutibili su molte questioni), porta purtroppo ad una diminuzione della percezione della necessità di sindacalizzazione e quindi degli iscritti.

Pensate che dal 2011 al 2016 il personale del Comune di Ancona è calato di un centinaio di unità, più del 11%, (ora siamo circa 750), mentre le tessere sono diminuite del 25% (in valori percentuali più del doppio malgrado un buonissimo risultato nelle elezioni Rsu). Le assunzioni sono pochissime il che rende difficilissimo fare anche un solo iscritto, difficoltà che a sua volta si ripercuoterà sui permessi sindacali e quindi sulla capacità di ascolto e intervento sui posti di lavoro ingenerando una pericolosa spirale.

Se le cose non cambiano, ed anche presto, necessariamente dovrà cambiare il sindacato. Saranno indispensabili azioni che fino ad ora non abbiamo praticato per ridare dignità al ruolo che svolgiamo, servirà molta più di lotta e contrapposizione perché, oramai penso sia chiaro a tutti, l'epoca della concertazione è oramai finita da un pezzo, le vecchie regole di ingaggio non valgono più e, soprattutto, stiamo perdendo. ●





Ringraziamo per il loro intervento al seminario:

- **Serena Sorrentino**, segretaria generale Fp Cgil;
- **Giacinto Botti**, referente nazionale Lavoro Società;
- **Alessandro Giorgetti**, segretario generale Fp Cgil Firenze;
- **Moreno Verdi**, Flc Cgil nazionale;
- **Tamara Casu**, Assemblea Nazionale Fp Cgil;
- **Simona Fabiani**, Cgil nazionale.

