

LA P.A. CHE VOGLIAMO, LA P.A. CHE SERVE

La piattaforma dell'USB per il rinnovo dei contratti del Pubblico Impiego

La nuova stagione contrattuale si apre dopo un lungo anno di una pandemia ancora in corso, che ha reso evidente da un lato il ruolo essenziale della Pubblica Amministrazione, capace di dare risposte concrete ai cittadini seppur tra mille difficoltà, dall'altro la sua fragilità, causata da anni ed anni di politiche di tagli, di mancato turn-over, di mancati investimenti anche sul piano del personale, della digitalizzazione, della strumentazione, della formazione.

Una Pubblica Amministrazione che ha reagito con forza allo tsunami che l'ha investita, mostrando alla cittadinanza il volto dello Stato - parafrasando le parole del Presidente Mattarella: "garante del servizio pubblico a fianco della cittadinanza" - ma che adesso necessita di seri interventi strutturali in termini di: personale, strumentazione, formazione, risorse economiche; ma anche di riconoscimento della professionalità del suo personale, di contratti che riconoscano anche economicamente il ruolo dei lavoratori del pubblico impiego, di modifiche normative per superare gli ostacoli che hanno impedito negli anni di attuare serie politiche del personale e, non in ultimo, del superamento definitivo dell'immagine negativa legata ai dipendenti pubblici alimentata dalla stampa e da qualche politico di turno.

ASSUNZIONI: SERVONO ALMENO 500.000 NUOVI INGRESSI

Nessun progetto di rilancio della P.A. può prescindere da un piano straordinario di assunzioni che colmi il vuoto di personale prodotto da anni di scellerate politiche di mancato turn-over. Solo tra il 2019 e il 2020 la Pubblica Amministrazione ha perso 190.000 dipendenti, a cui si devono aggiungere i pensionamenti degli anni precedenti non sostituiti da nuovi ingressi. Inoltre sono 300.000 i lavoratori che si prevede andranno in pensione a partire da quest'anno, anche per effetto di quota 100. **Parlare della necessità di assumere almeno 500.000 giovani equivale a chiedere che vengano coperti rapidamente solo i vuoti di organico già esistenti e prevedere il ricambio generazionale per quelli futuri.** Assunzioni stabili, a tempo indeterminato, e in tempi rapidi, anche attraverso procedure concorsuali estremamente semplificate, che abbiano le caratteristiche della trasparenza e dell'oggettività e che prevedano l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi già espletati, devono essere i primi immediati provvedimenti da prendere. La contemporanea stabilizzazione di tutti i precari e la reinternalizzazione delle attività e del personale esternalizzato devono accompagnare il processo assunzionale, per restituire alla Pubblica Amministrazione e al lavoro garantito ciò che è stato sottratto dalla logica del profitto.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO A PARITÀ DI SALARIO

Una maggiore digitalizzazione della P.A. comporta inevitabilmente maggiore produttività: la trasformazione massiccia dell'organizzazione del lavoro che ne conseguirà in termini di qualità e di quantità, deve riportare il tema dell'orario di lavoro all'ordine del giorno della contrattazione. **La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario** deve trovare spazio all'interno dei contratti come garanzia di un maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata e come passaggio obbligato in una fase di profonda trasformazione organizzativa.

AUMENTI SALARIALI

I danni arrecati dal decennale blocco della contrattazione non sono stati neanche minimamente recuperati dai contratti 2018-2020. Questo il motivo principale per cui riteniamo che le risorse sinora stanziare siano insufficienti, anche in relazione ai costi che deriveranno dall'applicazione di un nuovo ordinamento professionale e alla stabilizzazione dell'elemento perequativo. Maggiori risorse, quindi, anche attraverso **la restituzione ai lavoratori di parte dei risparmi realizzati dalle Amministrazioni in conseguenza dell'applicazione dello smart-working**, a risarcimento dei costi diretti ed indiretti che hanno dovuto sostenere. Necessaria inoltre l'eliminazione della norma che ha fissato al 2016 il limite massimo delle risorse da destinare ai fondi, in modo da liberare risorse da destinare, attraverso la contrattazione integrativa, a tutto il personale e non a finanziare la valutazione delle performances.

ABOLIZIONE DELLA "TASSA SULLA MALATTIA"

Per cancellare una volta per tutte il binomio lavoratore pubblico=fannullone, durato più di decennio, è necessario **abolire la cosiddetta "tassa sulla malattia"**, la decurtazione dello stipendio dei dipendenti pubblici per i primi dieci giorni di malattia, prevista dall'art. 71 c. 1 del decreto legge 112/2008, nonché parificare le fasce di reperibilità a quelle previste per il lavoro privato. Misure ingiustificate e discriminatorie nei confronti dei soggetti più deboli e che in questo anno di pandemia ha mostrato tutta la sua aberrazione: i lavoratori per non perdere consistenti fette di salario variabile, che nel pubblico impiego si attesta mediamente intorno al 30%, sono stati costretti ad andare a lavorare mettendo in atto comportamenti sbagliati e pericolosi per la salute pubblica. La cancellazione di una norma tanto odiosa sarebbe un segnale concreto del cambio di passo nelle relazioni tra Governo e dipendenti pubblici.

SMART WORKING

Per regolamentare lo smart-working, terminata la fase emergenziale legata alla pandemia, è necessario un contratto quadro che ne stabilisca la cornice, comune a tutti i comparti, entro la quale fissare paletti in tema di diritti dei lavoratori, compresi quelli sindacali. I CCNL di comparto adatteranno poi alle loro peculiarità organizzative le regole comuni già fissate. Non basta l'enunciazione, ormai abusata, del diritto alla disconnessione, serve una chiara regolamentazione dell'orario e dei carichi di lavoro per evitare lo sconfinamento dei tempi di lavoro nella vita privata ed impedire che l'esigenza di maggiore produttività si traduca in carichi di lavoro insostenibili nell'orario ordinario; diritto alla disconnessione, valutazione dei reali carichi di lavoro, sicurezza digitale e domestica, eliminazione del rischio tecno-stress, diritto ai buoni pasto e alla fruizione di tutti i permessi orari previsti dai CCNL e dalle leggi vigenti, strumentazione messa a disposizione dall'amministrazione, redistribuzione dei risparmi delle aziende/amministrazioni, a copertura di quelli che, col lavoro da casa, sono diventati costi ordinari a carico dei lavoratori, **sono le basi su cui aprire la trattativa**. L'introduzione dello smart-working non può costituire l'alibi né per l'introduzione surrettizia del lavoro a cottimo nella P.A., né per l'ampliamento incondizionato del potere di **controllo da parte della classe dirigente**, né per lo smantellamento degli spazi fisici degli uffici, che vanno viceversa difesi ed ampliati nell'ottica di un sempre migliore e maggiore rapporto con l'utenza.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Quest'ultimo anno caratterizzato dalla pandemia ha dimostrato chiaramente quanto **sia stato deleterio espellere l'organizzazione del lavoro dalle materie di contrattazione**, restringendo in questo modo il perimetro di intervento sindacale su materie di fondamentale importanza per la vita dei lavoratori e delle lavoratrici delle Amministrazioni pubbliche. Allo stesso modo, ha dimostrato l'inutilità della creazione di organismi concertativi come l'Organismo paritetico per l'innovazione, introdotto nella passata tornata contrattuale in tutti i CCNL. È inutile perseverare con surrogati della contrattazione che servono solo ad eludere il fatto che finché l'organizzazione del lavoro sarà prerogativa esclusiva della dirigenza, i lavoratori saranno ostaggio di quest'ultima. Riappropriarsi di questa parte della contrattazione significa riprendere protagonismo anche su: organizzazione degli uffici, orario di lavoro, mobilità del personale, individuazione dei profili professionali, criteri per il conferimento degli incarichi direttivi e la loro graduazione, trasferimento e conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati. Questo vuol dire segnare il discrimine tra l'apertura di una vera contrattazione -attraverso il reale coinvolgimento della parte sindacale- ed una contrattazione preconfezionata, condizionata a monte da norme ed atti di indirizzo immutabili. **Una dinamica contrattuale vera rappresenta per USB un principio democratico irrinunciabile.**

INDENNITÀ DI FUNZIONE

L'erogazione delle indennità di funzione deve essere correlata all'organizzazione del lavoro e non al ruolo di controllori in nome e per conto della dirigenza, tra l'altro spesso in un'ottica meramente clientelare. Per questo è necessario che esse siano attribuite attraverso meccanismi oggettivi e dopo aver superato una selezione interna. **In considerazione del fatto che siano funzionali proprio all'organizzazione del lavoro, queste indennità non devono essere finanziate con i fondi per il salario accessorio.**

DEMOCRAZIA SINDACALE

È necessario abolire la previsione contrattuale che sancisce l'impossibilità per le OOSS rappresentative, ma non firmatarie del contratto, di accedere alla contrattazione di secondo livello. **Una previsione antidemocratica** che impedisce a chi dissente dai contenuti del contratto di esercitare in pieno quella funzione sindacale che gli viene riconosciuta, oltre che dai lavoratori, dalla normativa sulla rappresentatività del pubblico impiego.

Riteniamo che altresì si debba andare verso un ampliamento della democrazia sindacale, garantendo a tutte le organizzazioni, anche a quelle non rappresentative, il diritto all'informazione e **valorizzando maggiormente il ruolo delle RSU** consentendone la partecipazione a tutti i livelli di contrattazione anche attraverso lo svolgimento di elezioni sia di posto di lavoro che nazionali. Peraltro in ambito RSU va tutelato il diritto del singolo componente ad esercitare la funzione per la quale è stato eletto, in questo senso vanno garantite tutte le agibilità e va ripristinato il suo diritto ad indire assemblee.

ORDINAMENTI PROFESSIONALI

Rivedere gli ordinamenti professionali è diventata una necessità non più rinviabile, non solo nell'ottica di una modernizzazione della PA, ma anche per adeguare l'obsoleta classificazione del personale alle mutate realtà organizzative delle singole Amministrazioni. In quest'ottica, al fine di riconoscere le competenze e le professionalità acquisite sul campo con anni di lavoro e di esperienza, è necessario **superare i vincoli normativi attuali, in particolare quelli legati al possesso del titolo di studio** che impedisce ai lavoratori il giusto riconoscimento del proprio lavoro. Parlare di merito significa anche riconoscere il valore del lavoro svolto, indipendentemente dal possesso o meno di un titolo di studio che, vorremmo ricordare, non ha costituito mai ostacolo all'attribuzione di maggiori responsabilità rispetto a quelle previste dalla qualifica di appartenenza.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'accanimento sistematico con il quale si continua a sostenere la necessità del ricorso alla previdenza complementare, introducendo persino la formula del silenzio assenso per i giovani assunti dopo il 1° gennaio 2019, e nonostante la bassissima adesione dei lavoratori pubblici ai fondi pensione, dimostra in maniera inequivocabile che **la partita si gioca non sul piano della difesa dei diritti dei lavoratori, ma su quello degli interessi diretti di coloro che gestiscono i fondi Perseo-Sirio ed Espero**. Non intendiamo abdicare, come hanno fatto le altre OO.SS., al nostro ruolo di difensori di una previdenza pubblica sulla quale occorre tornare ad investire perché garantisca pensioni dignitose a tutti per affrontare con serenità il periodo successivo alla fase lavorativa: per questo riteniamo che nessun riferimento alla previdenza complementare debba essere fatto all'interno dei CCNL.

WELFARE AZIENDALE

Così come detto per la previdenza complementare, anche la previsione del **welfare aziendale non deve trovare spazio all'interno dei contratti**. Nei contratti del pubblico impiego la previsione appare ancora più **paradossale** perché rivolta proprio a quei settori chiamati a gestire e a garantire il welfare pubblico, universale, gratuito e uguale per tutti. Nessuno sconto su questo tema: **va rafforzato il servizio pubblico** per renderlo veramente capace di offrire risposte concrete ai bisogni dei cittadini tutti e non cercare scorciatoie che continuino a consegnare al profitto privato pezzi importanti del nostro welfare. Di contro va rafforzato e rimodulato, anche attraverso forme di controllo da parte delle confederazioni maggiormente rappresentative, il fondo per la gestione del credito ex INPDAP ed ora di competenza INPS, al quale è iscritta la stragrande maggioranza dei lavoratori pubblici.

VALUTAZIONE

Un'ottimale organizzazione del lavoro deve essere fondata sul lavoro di squadra all'interno di ogni singolo processo lavorativo: **la valutazione individuale, frutto di una visione punitiva ed anacronistica** del

dipendente pubblico, non può trovare spazio in un'organizzazione che privilegi il raggiungimento comune di obiettivi prefissati e non il rapporto individuale datore di lavoro/lavoratore.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Gli ultimi dati Inail aggiornati al 28 febbraio mettono in luce un dato agghiacciante: oltre **156.000 infortuni sul lavoro causati dal COVID**. Se da una parte il dato numerico, sottostimato, ci dice molto sulle strategie governative di contrasto alla pandemia, confermando peraltro i luoghi di lavoro come principale fonte di contagio, dall'altra ci restituisce un quadro di una Pubblica Amministrazione che nonostante lo smart-working emergenziale ha pagato un pesante tributo. Non solo la sanità che svetta nella drammatica classifica ma, seppur notevolmente distanziata, anche l'Amministrazione centrale ed in misura maggiore gli Enti Locali. Già dall'inizio della pandemia ci siamo spesi molto sul tema della sicurezza, a partire dallo sciopero generale del 25 marzo dello scorso anno, arrivando alla firma del protocollo sulla sicurezza nella PA e a seguire nei posti di lavoro. Protocolli che andranno aggiornati alla luce delle nuove conoscenze scientifiche e che devono servire da monito a non abbassare la guardia. La pandemia ha dimostrato chiaramente come il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, compresi quelli che verranno individuati attraverso l'introduzione dello smart-working (abitazioni private, luoghi di coworking, etc) debba essere costantemente tema di confronto non solo con e tra tutti gli attori previsti dal D. Lgs. 81/2008, ma anche con le OO.SS.

In quest'ottica va rafforzato, anche attraverso un aumento delle agibilità, il ruolo dell'RLS che deve essere eletto dai lavoratori attraverso una specifica consultazione democratica e non individuato all'interno delle RSU.