



# Rinnovo del Contratto Regioni - Enti Locali 2006-2009

*Nel labirinto degli imbrogli orienta l'ago della bussola con RdB-Cub*

## Dove ci troviamo ora?

### Lo smantellamento della Pubblica Amministrazione

Lo stravolgimento della Pubblica Amministrazione ed il costante e continuo disimpegno dello Stato dal *welfare* hanno messo in moto un circolo perverso di ridefinizione di interi settori, spostamento di funzioni e Lavoratori, decentramento e privatizzazione. Sempre più chiaro appare il progetto di *Stato leggero* che garantisce solo le esigenze dell'impresa - nella sua più vasta accezione - senza trasferire, al contempo, anche le risorse per la gestione dei servizi.

Servizi e personale vengono così scaricati verso il settore privato oppure vengono decentrati quei compiti che le aziende non assumono in quanto non appetibili.

Ormai da anni RdB denuncia questa deriva della P.A. e i guasti che produce, riguardo la garanzia di quei servizi vitali per i cittadini; particolarmente colpiti sono la Sanità e gli Enti Locali, quei settori che, per funzione e servizi, sono i più vicini alla popolazione. Nel caso specifico del nostro comparto va

registrato il considerevole ampliamento delle funzioni e delle attività che via via lo Stato centrale ha conferito o decentrato alle Autonomie Locali.

In questo senso, la revisione costituzionale del 2001, costituisce l'elemento centrale della più generale politica di decentramento e di destrutturazione dello Stato Sociale.

Ciò nonostante (e nonostante i tagli imposti dalle finanze degli ultimi anni sia ai bilanci degli enti, che alle dotazioni di personale) gli Enti Locali costituiscono ancora un baluardo nella cultura amministrativa del nostro paese di fronte alla deriva verso modelli liberisti più appropriati ad altri contesti (in special modo nel mondo anglosassone).

RdB ritiene che vada mantenuto un modello di lavoro pubblico che segua il cittadino nell'arco di tutta la sua esistenza e che discende direttamente dall'Italia dei Comuni.

Certamente occorre cogliere gli elementi di innovazione, ma mantenendo ferma la dignità, la valorizzazione e l'elemento di garanzia rappresentato dal dipendente dell'ente locale. Va riaffermata e rafforzata la valenza mediatrice (un vero e proprio anello di congiunzione tra gli eletti e i rappresentati) svolta dall'operatore dell'ente locale: si tratti dell'Educatrice di Asilo Nido alle prese con i nostri figli, o del

Vigile Urbano impegnato in mezzo al traffico delle Città Metropolitane, o ancora dell'Operatore di Sportello che ci rilascia la Carta d'Identità, etc.

## **Personi impegnate a rendere la vita migliore ai cittadini!**

A causa delle profonde trasformazioni che vive il nostro paese, gli Enti Locali del terzo millennio si trovano proiettati verso un'ulteriore espansione di attività lavorative (si pensi al trasferimento ai Comuni delle funzioni censuarie legate al Catasto, o alle competenze legislative attribuite alle Regioni) che impongono una profonda revisione organizzativa riguardo: gli aspetti economici, quelli normativi e quelli professionali dei Lavoratori e delle Lavoratrici degli enti.

RdB e la CUB intendono in tal modo dar gambe a una strategia d'intervento che superi la visione approssimativa e nichilista del dipendente pubblico sfaccendato, incapace e "peso" per la società. È una proposta complementare che si lega alle battaglie generali del Pubblico Impiego: si tratti di quella del precariato in generale, delle pensioni, del TFR/TFS, della Scala Mobile o del carovita.

**Non essendo in alcun modo emendabile lo sciagurato disegno di smantellamento, ci proponiamo di rilanciare una vera e propria riforma del personale degli Enti Locali, che, nel garantire dignità, diritti e tranquillità economica, porti alla luce la valenze migliori di questo settore, ne espanda il ruolo di mediazione sociale e costituisca l'ossatura amministrativa di una nuova Pubblica Amministrazione che non consideri sudditi i suoi cittadini.**

**Le prossime RSU a Novembre del 2007 saranno la base per rilanciare la lotta dei Lavoratori degli Enti Locali, scuotendoli dall'apatia e dalla rassegnazione a cui li hanno ridotti governi e sindacati amici. Crediamo che solo attraverso il protagonismo dei Lavoratori si possa invertire la rotta e dare concretezza all'agire sindacale.**

## **Compagni di viaggio**

### **Superamento del precariato**

➤  Nel comparto degli Enti Locali si realizzano un gran numero di rapporti di lavoro precario. Da un lato i blocchi delle assunzioni, dall'altro le riduzioni degli stanziamenti da parte dello Stato e - in qualche misura - le scorciatoie clientelari percorse da più di qualche amministratore locale, hanno determinato un incremento spropositato di questi rapporti di lavoro. Nel nostro comparto i soli contratti di lavoro a tempo determinato sono cresciuti - dal 2001 al 2004 di oltre il 25 % passando da 35000 a 44000 unità (*fonte: Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato*).

Va rilevato al riguardo che questi stessi dati sono approssimati per difetto poiché non tengono conto di una serie di rapporti di lavoro atipico (consulenze, contratto a progetto, altre forme di collaborazione atipica) e per il fatto di non considerare per intero, le unità presenti in servizio solo per pochi mesi.

Nel mese di Giugno 2006 RdB ha raccolto oltre 1000 precari in un'assemblea nazionale in cui è stata illustrata una proposta di legge, presentata da alcuni parlamentari sia alla

Camera che al Senato, che riconosce l'effettivo servizio prestato dai precari presso le pubbliche amministrazioni e li colloca all'interno delle piante organiche rideterminate.

Tale proposta di legge prevede che il 50% dei posti disponibili nelle dotazioni organiche sia appannaggio del personale precario e per il 50% sia destinato alla valorizzazione del personale già presente nelle Amministrazioni Pubbliche.

Proposta di legge che ha trovato sostegno nello sciopero generale dei precari della Pubblica Amministrazione dello scorso 6 Ottobre. La proposta di legge, nata sulla spinta di una vertenza generale rispetto al precariato, ha visto molte strutture territoriali RdB porre il tema della precarietà a tutti gli interlocutori istituzionali (in particolare Regione Lazio per la vicenda degli LSU e Comune di Firenze). Diviene necessario allora, aprire nuovi fronti negoziali che si collochino in un solco di continuità con la proposta di legge nazionale. RdB intende far tesoro dell'esperienza maturata sul piano nazionale ha già aperto vertenze, anche a livello locale, a sostegno della stabilizzazione dei Lavoratori precari.

**In questo senso le iniziative di pressione sulle amministrazioni intendono evitare ulteriori assunzioni con rapporto di lavoro precario, adeguare - ove necessario - le dotazioni organiche onde garantire la stabilizzazione e trasformare le varie tipologie di lavoro precario in quella meno dannosa del contratto a tempo determinato che garantisce, perlomeno, l'applicazione del CCNL Enti Locali a questi Lavoratori e li sottrae ai mille ricatti presenti negli altri contratti precari.**

## **Invertire la rotta**

### **Basta alle esternalizzazioni e alle privatizzazioni**

➤  All'immagine di una Pubblica Amministrazione inefficiente e fannullona che trova grande risalto sulla stampa nazionale, RdB contrappone un'idea di stato sociale che anteponga la logica del servizio a quella del profitto, poiché di questo si tratta.

Non giova ai cittadini neanche più la logica delle società municipalizzate che - con le revisioni legislative in atto - saranno a breve cedute al mercato.

Esternalizzare i servizi pubblici significa svuotarli di contenuto. Significa imporre una logica non di risparmio e di efficienza, ma di utile d'impresa che mal si concilia con le esigenze dei cittadini in termini di solidarietà, di mutualità e di universalità. I maggiori costi per la cittadinanza derivano sia dall'utile d'impresa, sia da una vera e propria svendita dei servizi che consente alle amministrazioni locali di fare cassa oggi, scaricando sugli anni a venire i costi delle cessioni.

Le società miste e le municipalizzate sono ormai diventate il luogo di scambio della politica. In queste società trova realizzazione tanto il malcostume di destinare le posizioni di vertice agli amici degli amministratori, quanto quello di assicurare ad essi un consistente bacino elettorale attraverso assunzioni che, in tali società, possono avvenire senza concorso pubblico. Questo si traduce in un danno sociale oltreché economico cui RdB si contrappone da sempre.

Seguendo questa direzione RdB ha rafforzato i propri strumenti di analisi e d'indagine per contrapporre ai disegni liberistici, che considerano l'amministrazione locale alla stregua di un'impresa, la necessità di reinternalizzare i servizi (asili-nido, trasporti, farmacie, etc.), valutando che anche sotto il profilo economico la gestione privatistica sia del tutto fallimentare.

## Non smarrire la strada maestra

### Dignità, professionalità e stabilità

↗  I processi di delega e di decentramento hanno accresciuto le funzioni dei Lavoratori degli Enti Locali e ne hanno moltiplicato e diversificato le attività. Quando si è dato corso anche al trasferimento di personale – proveniente da altri settori dello stato – è emersa in tutta evidenza la sensibile diversità retributiva e professionale tra i dipendenti degli Enti Locali e il resto del Pubblico Impiego.

A questo va aggiunto il mancato ricambio – per effetto delle finanziarie di guerra – che ha svuotato gli uffici e ridotto considerevolmente gli organici, producendo un ulteriore aggravio in termini di maggiori carichi di lavoro.

In linea di principio RdB è assolutamente favorevole a potenziare i servizi laddove sono più vicini alle esigenze della cittadinanza.

*Rdb ritiene fondamentale oggi assicurare una formazione stabile al passo con i tempi, di tutti i lavoratori, al fine di accrescere la professionalità e la dignità del lavoro svolto, e per dare in questo modo (cioè con i corsi di formazione) strumenti certi ed oggettivi utili allo sviluppo dei percorsi professionali.*

A nostro giudizio questo passa attraverso una **revisione dell'attuale organizzazione del lavoro**, che si proponga di garantire la stabilità e la dignità della funzione pubblica, assicurando un adeguato sviluppo professionale proprio in ragione dei nuovi compiti assegnati.

## Mai fidarsi di mappe contraffatte

### Sistemi di valutazione e carriera lavorativa

↗  Facendo leva sullo scontento dei cittadini e degli stessi dipendenti si è operata – a partire dagli accordi sindacali del Luglio 1993 in poi – una privatizzazione del rapporto di lavoro coniugandolo con politiche retributive tese verso una sostanziale differenziazione economica.

Il principio: “chi è più bravo, deve essere pagato di più”, mostra oggi tutta la sua dannosità.

Tanto più grave quando da questa dipendono percorsi di carriera. Chi ha il compito di valutare, si sottrae a ogni valutazione (in più di qualche caso si autovaluta, come recentemente accertato dalla Corte dei Conti), generando un clima di sfiducia e una distorsione nella gestione del rapporto di lavoro.

Crediamo che i Lavoratori debbano opporsi a qualunque sistema di valutazione, tanto più se basato su dati soggettivi.

Riteniamo invece che il percorso di carriera vada agganciato alle competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa concreta.

**Il principio maggiore anzianità di servizio = maggiore retribuzione deve costituire il criterio guida dei contratti futuri. Inoltre dovrà ispirare la possibilità – sulla base di adeguati titoli – di sviluppare percorsi professionali individuabili all'interno di una Categoria 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. In sostanza dovremmo lavorare al definitivo superamento della categoria A (e conseguente ricollocazione in categoria B) cui far seguire analoghe procedure per le altre categorie.

Per la categoria D sarà ipotizzata una nuova Categoria E.

## Chi va a piedi e chi a cavallo

### SALARIO Elemento fondamentale della tutela del lavoro

↗  **SALARIO BASE**  
Le retribuzioni del Pubblico Impiego in Italia sono sensibilmente inferiori rispetto a quelle degli omologhi colleghi Europei; quelle degli Enti Locali poi, sono le ultime tra quelle del Pubblico Impiego. A questo va aggiunto che l'introduzione dell'Euro ha comportato – in Italia – un innalzamento dei prezzi che non trova eguali negli altri Paesi Europei.

Rispetto invece alla situazione interna rileviamo che la retribuzione media dei dipendenti del Pubblico Impiego supera di oltre il 16% quella di un dipendente di Ente Locale con uno scarto economico di più di 5000 Euro (fonte: Ragioneria Generale dello Stato conto annuale 2002 – 2003 – 2004).

Senza contare infine il divario sempre crescente con la retribuzione delle figure dirigenziali.

**Per questo crediamo che una richiesta salariale di almeno 300 Euro potrebbe ripristinare la perdita del potere di acquisto delle nostre retribuzioni e consentire un primo avvicinamento alla media delle retribuzioni dei pubblici dipendenti in Europa.**

**Va considerato inoltre che un aumento medio e generalizzato per tutti garantisce una riduzione del forte divario oggi esistente tra le retribuzioni più elevate e quelle più basse. Divario che andrà recuperato con un corrispondente incremento delle retribuzioni base.**

### SALARIO ACCESSORIO

Un forte elemento di discriminazione e di divisione tra i Lavoratori è rappresentato dal meccanismo retributivo che ha sottratto quote di salario base per destinarle al salario accessorio con

l'obiettivo di premiare il merito. I risultati di questa politica sono sotto gli occhi di tutti: non c'è mai stata una politica di incentivazione delle capacità professionali o dei "meriti" lavorativi, quanto, piuttosto, una erogazione economica rivolta a persone scelte per connivenza con la dirigenza politica o amministrativa.

Crediamo sia giunto il momento di abbandonare le politiche retributive basate sul merito. Merito valutato, perlopiù, da una dirigenza asservita, a volte incapace, e che non si sottopone mai ad un analogo procedimento. Ci appare invece sensato utilizzare le risorse del salario accessorio per assicurare una retribuzione decorosa, certa ed equa, attraverso una semplificazione dell'attuale sistema di indennità.

La proposta è quindi quella di consolidare la parte di salario accessorio trasferendola nel salario base di tutti i Lavoratori o, in analogia alla dirigenza, legarlo ad una indennità fissa mensile di posizione. Inoltre, relativamente all'istituzione delle Posizioni Organizzative, riteniamo che le stesse non vadano attivate; laddove risultino già istituite, occorrerà che la loro individuazione sia il più trasparente ed oggettiva possibile e che il loro finanziamento avvenga al di fuori dei fondi destinati a tutti gli altri dipendenti.

### SALARIO PENSIONABILE

l'attuale sistema contrattuale non tratta allo stesso modo i compensi percepiti da ciascun Lavoratore. È il caso - ad esempio - dell'indennità di comparto (inventata utilizzando comunque il fondo, cioè soldi già dei Lavoratori). Analogamente altre indennità, corrisposte in maniera fissa e ricorrente, non sono riconosciute utili ai fini della maturazione della tredicesima. Riteniamo di assoluta importanza porre le basi per un modello di trattamento chiaro e che stabilisca il principio in base al quale ogni elemento retributivo fisso e ricorrente concorre pienamente (al 100%) al calcolo del trattamento di fine servizio o di fine rapporto, al calcolo della pensione e a quello della tredicesima mensilità.

### Verso il futuro o verso il passato?

#### Orario di lavoro

C'è una contraddizione insanabile tra l'aumento della produttività, l'arricchimento delle economie nazionali e la contemporanea introduzione di flessibilità, riduzione dei salari, aumento dell'età lavorativa ed aumento dell'orario di lavoro.

Si viaggia in direzione opposta a quella che logica vorrebbe: aumento dei salari, riduzione dell'orario e creazione di nuovi posti di lavoro stabili.

I proclami sulle politiche di riduzione dell'orario di lavoro del passato millennio si scontrano con il nuovo corso assunto dall'Unione Europea che legittima (con le proprie norme)

tempi di lavoro ottocenteschi. Questo ritorno al passato pianifica il ricorso a forme di straordinario selvaggio, a flessibilità orarie estreme, a turni massacranti (complice la carenza di personale) da parte delle amministrazioni locali.

E' tempo di chiedere, a fronte dell'arricchimento di cui sopra, il recupero di tempo, oltrechè salario, da dedicare a sé stessi, alla socializzazione, al riposo.

A differenza di coloro che hanno dimenticato le vertenze sull'orario di lavoro, RdB continua a sostenere l'avvio di un percorso che conduca alla progressiva riduzione dell'orario settimanale a parità di retribuzione e l'utilizzo - ove possibile - di regimi d'orario che permettano di coniugare meglio i tempi di vita con quelli di lavoro.

A nostro avviso una riduzione dell'orario di lavoro consentirebbe anche di avviare un percorso virtuoso di nuova occupazione che avvicini il numero di dipendenti pubblici del nostro paese a quello dei più grandi paesi europei.

### Scegli la strada giusta

#### Lotta, non delega



Le proposte di RdB diventano realtà solo attraverso un percorso di mobilitazioni e di lotte, sia a livello di singolo Ente che a livello nazionale.

Di più, crediamo fermamente che molti obiettivi dei lavoratori degli Enti Locali siano identici a quelli di tutto il Pubblico Impiego e questo ci dà maggior forza nei confronti del Governo e della Pubblica Amministrazione tutta.

Ma tutto questo ha bisogno di gambe buone per camminare, ha bisogno della condivisione con i molti lavoratori che si riconoscono nelle nostre proposte.

Ha bisogno che i lavoratori riprendano finalmente in mano le decisioni sulla loro vita e sul loro lavoro, e abbandonino chi ormai si fa complice della controparte e che, in questi tempi di scelta sul TFR/TFS, è diventato promotore finanziario che, al pari di banche e assicurazioni, cerca di venderci il suo "prodotto".

**Non è più il tempo di stare alla finestra e delegare qualcun altro pensando che faccia il nostro interesse, è tempo di tornare protagonisti.**

### È ORA DI DIRE BASTA, È ORA DI SCEGLIERE.

**Possiamo farcela, sostenendo RdB e abbandonando i sindacati di governo; possiamo farcela, aprendo vertenze immediate in tutti i posti di lavoro e sostenendo le iniziative nazionali delle RdB CUB Pubblico Impiego; possiamo farcela, alle RSU di novembre, candidando i lavoratori nelle liste RdB CUB P.I. per eleggere RSU che siano davvero parte attiva nella contrattazione aziendale, mandando a casa i portaborse sindacali.**

