

# **La fine della contrattazione nel Pubblico impiego. In arrivo il contratto nazionale quadro....**

*Il dipartimento della Funzione Pubblica non la manda certo a dire e individua nella contrattazione sindacale lo strumento per piegare i lavoratori e le lavoratrici ai tagli della spending review.*

E' in atto da anni un processo mirante alla distruzione di ogni elemento conflittuale all'interno della PA, per ridurre ai minimi termini le materie oggetto di contrattazione, escludendo l'organizzazione dei servizi e del personale, per imporre i criteri della flessibilità e della riduzione delle spese correnti, che si traducono nella contrazione del potere di acquisto e nei tagli dei servizi.

Quando si parla di *processi di mobilità del personale legati a percorsi di formazione e qualificazione professionale*, si afferma il falso, visto che le spese destinate alla formazione sono state tagliate o indirizzate a dipendenti collocato in alto, non certo ad accrescere i servizi pubblici potenziandone gli organici e le funzioni.

La trasparenza totale della gestione degli Enti, compresi gli aspetti finanziari, è una pia illusione: basta vedere le continue variazioni di bilancio, l'impossibilità di conoscere nel dettaglio la revisione dei capitoli di spesa, la illeggibilità dei documenti finanziari, l'accessibilità agli atti solo se in possesso di codici e password, per capire che lavoratori e cittadini possono intervenire solo su aspetti marginali e di poco conto. La tanto decantata partecipazione è solo funzionale a vendere un'immagine (falsa) di trasparenza e democrazia.

L'atto di indirizzo è tutto incentrato sulla cosiddetta "performance" e sulla riduzione di spesa. La "performance", inoltre, lungi dall'accrescere i servizi, è servita a dividere il personale e a bloccare quei pochi incentivi economici esistenti, ad arrestare le progressioni economiche, a fermare ogni incremento nella contrattazione decentrata (dopo avere bloccato per un quinquennio i contratti).

In questi mesi si è passati dal diritto di consultazione delle RSU al diritto di informazione su materie, quali l'organizzazione e la disciplina degli uffici, o le variazioni di personale.

Poco importa che l'informazione sia obbligatoria, visto che non dà diritto a contrattare per entrare nel merito dei processi organizzativi: perfino rispetto a processi di mobilità ed esuberi la Funzione Pubblica parla di confronto generico con il sindacato, stabilendo il limite di 30 giorni, trascorsi i quali esuberi e mobilità avvengono con o senza consenso sindacale.

La prossima tornata contrattuale recepirà questi cambiamenti legislativi (ormai al posto della contrattazione e dei contratti abbiamo i decreti legge con il silenzio dei "grandi" sindacati cosiddetti rappresentativi), ma già oggi vengono forniti alcuni indirizzi all'Aran per costruire un nuovo modello di relazioni sindacali, che a detta della Funzione Pubblica *"sostituir , per le materie regolate, i contratti collettivi in essere"*.

## Cosa cambia nel Pubblico impiego?

1. La contrattazione collettiva si riduce alle sanzioni disciplinari, alla "performance", al trattamento accessorio, alla mobilità e (udite, udite!) alle progressioni economiche, che di fatto sono impediti.
2. La contrattazione avviene nei limiti di bilancio e di spesa, in subordine all'accrescimento dell'efficienza e produttività dei servizi, i diritti collettivi e individuali sono ammessi solo se funzionali alla Pubblica Amministrazione che in questi tempi sta tagliando salari, servizi e personale.
3. I fondi della produttività collettiva sono in continua perdita/decurtazione, i contratti nazionali bloccati fino al 2014. La Corte dei Conti criminalizza, come al Comune di Firenze, i delegati di RSU, mettendoli sotto inchiesta per avere sottoscritto accordi giudicati in antitesi alla riduzione delle spese.
4. Si prefigurano cessioni di rami d'azienda, con applicazione dell'articolo 2112 del codice civile, si annunciano processi di mobilità all'interno di tutti i comparti del Pubblico Impiego e non più solo su base volontaria.
5. Si stabiliscono nuove disuguaglianze retributive, per esempio il decreto legge 95/2012, all'art 5, prevede che per una parte minima di personale, secondo i criteri meritocratici (ossia i punteggi riportati nella pseudo-valutazione), sia destinataria di un trattamento accessorio maggiorato.
6. L'esame congiunto tra sindacati e Amministrazione è solo un trucco per nascondere l'esclusione di importanti materie dalla contrattazione collettiva. Del resto, il verbale prodotto dall'esame congiunto non avrà alcuna natura negoziale, come la Funzione Pubblica tiene a precisare.
7. Il sindacato viene chiamato in causa per legittimare processi di riduzione del personale e delle spese: insomma, se vuoi qualche aumento (pure irrisorio) del fondo della produttività, devi accettare i cosiddetti "piani di razionalizzazione e qualificazione della spesa".

Un accordo quadro (definito CCNQ) deciderà a breve le materie demandate alle diverse forme di partecipazione, in attesa dei futuri rinnovi contrattuali.

Quest'accordo quadro determinerà la fine della contrattazione decentrata nel Pubblico Impiego. Questo stanno facendo la Funzione Pubblica e Cgil, Cisl, Uil e sindacati cosiddetti autonomi.

**E tu cosa pensi di fare?**

**COBAS PUBBLICO IMPIEGO**