

ENTI LOCALI

Riprendiamoci almeno la contrattazione decentrata

premessa

Sul rinnovo dei contratti pubblici è in atto una campagna di terrorismo psicologico per evitare che si attivino conflitti rivolti ad una redistribuzione della ricchezza, che scaturisce anche dall' incremento salariale e dal rinnovo dei contratti nazionali con aumenti reali a recuperare potere di acquisto.

Il diritto ad una equa retribuzione è ormai schiacciato dal dettame costituzionale del pareggio di bilancio frutto delle politiche di austerità imposte dalla Bce.

Sul piano operativo bisogna sgomberare il campo da ogni dubbio soprattutto nel pubblico impiego e nello specifico negli Enti locali.

Gli incrementi salariali non arriveranno, in ogni caso non saranno in grado di recuperare i 6 anni di blocco dei contratti nazionali ed una sistematica riduzione dei fondi complessivi per la contrattazione decentrata, per questo occorre aprire una stagione di lotte con precise rivendicazioni sui luoghi di lavoro.

Gli obiettivi

- tenere insieme interessi e aspettative di lavoratrici e lavoratori per non lasciarsi dividere dalle logiche clientelari volute dai politici amministratori che, attraverso dirigenti e responsabili, gestiscono il rapporto di lavoro non in termini di diritti e tutele collettive ma in funzione del proprio consenso alimentando un rapporto di tipo individuale.

Necessaria, ma non sufficiente, una corretta e adeguata informazione di lavoratrici e lavoratori pubblici in ordine agli effetti indotti dall' inserimento del pareggio di bilancio in costituzione (tanto per ricordarsi dei soggetti politici che l' hanno votato e delle logiche da padroni che li animano) che hanno privato per legge il pubblico impiego di fatto del diritto al rinnovo dei CCNL.

Da dove ripartire? Dalle situazioni locali e da un' azione costante di apertura di vertenze e conflitti aziendali, e da obiettivi concreti di difesa dei servizi e dei posti di lavoro. E' solo attraverso il conflitto aziendale che potremo ragionevolmente rappresentare un progetto politico sindacale, partendo dal basso, in prospettiva di legare e tenere insieme i conflitti.

Per cui concentrarsi sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa è assolutamente necessario per tornare ad esercitare in termini effettivi il sindacalismo dalla base, che prescinda da logiche e interessi corporativi o falsi meritocratici, che dirigenti e responsabili, sudditi dei loro padroni politici, hanno strumentalmente utilizzato per far pagare al personale pubblico gli effetti di una disponibilità sempre più limitata di risorse o l' incapacità di gestire e mantenere pubblici i servizi.

In quest' ottica è obbligatorio approcciarsi alla contrattazione in una logica assoluta di contrapposizione, per fare chiarezza e squarciare il velo, e se del caso denunciare pubblicamente, quanto avvenuto in termini di costituzione dei fondi e della loro utilizzazione, e aprire al contempo situazioni vertenziali volte al recupero salariale a partire dal 2015.

A-Fondo per l' incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

In primo luogo occorre una esatta percezione sull' evoluzione del fondo negli ultimi anni.

Per effetto delle disposizioni in vigore fino al 31/12/2014 (derivanti dall' art 9 comma 2-bis D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, L. 30 luglio 2010, n. 122 – art. 1, c. 1, lettera a), del regolamento D.P.R 4 settembre 2013, n. 122) l'ammontare annuale complessivo del fondo destinato al trattamento accessorio del personale, non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed era, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Queste disposizioni, quale effetto, hanno prodotto negli anni la diminuzione del fondo in quanto alle cessazioni non seguivano nuove assunzioni, o se avvenivano dovevano rispettare vincoli sia in ordine al possibile turn-over (copertura solo in % cessazioni) che era determinata dall' incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente.

La stragrande maggioranza degli Enti Locali oggi hanno un fondo inferiore a quello del 2010 per ammontare complessivo, tenuto conto della sua composizione in parte stabile e variabile.

Rispetto a tutto questo è opportuno in prospettiva attivare:

1-Azioni

-acquisire tutti i dati inerenti la costituzione dei fondi per l' incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (suddivisi in parte stabile e variabile) a partire dall' anno 2010 e a seguire per gli anni successivi fino al 2014;

-procurarsi tutti i dati per tali anni (dal 2010 al 2014) relativi all' utilizzo e destinazione delle risorse al fine di costituire un quadro generale, presupposto di potenziali disparità salariali messe in atto dalla controparte datoriale;

-acquisire la quota di riduzione del personale in servizio intervenuta nel medesimo quinquennio 2010-2014 per effetto delle cessazioni.

2-Verifiche

- verificare rispetto all' anno 2010 (primo anno di blocco imposto dalla legge n. 122/2010) nel 2014 di quanto:

sono state ridotte percentualmente le risorse destinate alla remunerazione del salario accessorio attraverso la contrattazione integrativa;

la quota del personale è stata diminuita percentualmente per le cessazioni, non seguite da integrali assunzioni, sono intervenute nel medesimo quinquennio 2010-2014;

differenze fra la riduzione % del fondo nel quinquennio e le % di riduzioni del personale rappresentano le condizioni per attivare rivendicazioni in termini di salario accessorio.

- controllare, rispetto al fondo a disposizione per i vari anni dal 2010 al 2014, come e quanto è stato destinato per:

progressioni economiche e indennità di comparto;

produttività collettiva comunque denominata;

indennità legate alle condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità..)

indennità legate agli orari di lavoro (turno, notturno, festivo..)

indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative (negli Enti con Dirigenza);

indennità per particolari responsabilità e compiti.

- ovunque sia possibile fare un monitoraggio:

se sono stati attivati nuovi servizi anche attraverso processi di reinternalizzazione diretta o indiretta, anche in conseguenza della cessazione di forme di affidamento ad altri soggetti o enti;

quante risorse assorbono dal fondo e/o dal bilancio, in termini di costi, gli incarichi dirigenziali e di posizioni organizzativa, e se tali dati non sono correttamente indicati sui siti in conformità agli obblighi in materia di amministrazione trasparente e di anticorruzione. In caso contrario denunciare tali situazioni e inadempienze;

quante risorse del fondo, per le diverse voci contrattuali, assorbe ciascun lavoratore, al fine di individuare sperequazioni dovute ad una precisa volontà di differenziazione messa in atto dalle figure apicali su imput della politica.

3-Costruire piattaforme rivendicative

A partire dalla contrattazione decentrata 2015, occorre presentare, magari dopo un passaggio assembleare, una piattaforma per il rinnovo del CCDI che almeno contenga in generale i seguenti punti, e che potrebbe valere anche per gli anni successivi:

-ristabilire l' entità complessiva del fondo per l' incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività almeno pari a quello dell' anno 2010;

-garantire alla voce produttività collettiva comunque denominata una quota di risorse fissata preventivamente e prioritariamente prima di qualsiasi altra destinazione delle risorse del fondo per le indennità, soprattutto di quelle a carattere individuale o legate alle particolari responsabilità e (dove ci sono i Dirigenti) alle posizioni organizzative. Occorre sotto questo profilo coinvolgere, in un azione di sensibilizzazione, lavoratrici e lavoratori sull' importanza dell' istituto contrattuale che garantisce possibili risorse salariali in forma collettiva e potenzialmente a tutti, soprattutto dopo che è stata svalutata negli anni dalle modalità applicative per effetto:

dell' incapacità della politica nel definire per tempo indirizzi e scelte strategiche in ordine ai servizi;

dell' inadeguatezza di dirigenti e responsabili, spesso assuefatti a logiche di sudditanza con la politica, nel definire per tempo e in forma organizzativa e operativa, piani dettagliati degli obiettivi realmente realizzabili con le risorse umane ed economiche disponibili;

di sostanziali ritardi nella definizione di PEG e dei Piani degli obiettivi, spesso definiti non rispettando termini e condizioni del sistema permanente di valutazione, e avulsi da ogni criterio di performance collettiva e di gruppo che rappresenta l'unico modello organizzativo presente negli enti che deve essere oggetto di valutazione. Ritardo del Peg significa salvare l'amministrazione dal redigere piani di miglioramento e di razionalizzazione, dalla certificazione dei quali dipende la integrazione dei fondi della produttività collettiva (dirigenti e politica marciano di comune accordo)

di un atteggiamento assunto in merito dagli organi di controllo interno e da quelli di revisione limitato ad aspetti formali nei confronti dei comportamenti e delle responsabilità politico dirigenziali.

- le nuove progressioni economiche potenzialmente riattribuibili a seguito del venir meno dei blocchi per legge all'incremento dei salari (non essendo più applicabile art 9 comma 2-bis D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, L. 30 luglio 2010, n. 122) è opportuno che tengano conto della distribuzione del salario effettuata nel 2014 attraverso questo istituto contrattuale, o comunque dell' incidenza media dello stesso verificatasi nel periodo 2010-2014 al fine:

riattribuirle solo successivamente alle cessazioni dal servizio e fino alla concorrenza complessiva degli stessi importi di cui beneficiavano coloro che sono cessati;

di evitare che tali costi comportino la riduzione di altre voci del salario accessorio (produttività collettiva, indennità legate alle condizioni di lavoro o agli orari di lavoro) e l' eventuale loro incremento sia compensato da una diminuzione delle indennità legate agli aspetti organizzativi (Posizioni organizzative o particolari responsabilità) o ove questo non si verifichi con un equivalente incremento del fondo complessivo per le forme consentite in parte variabile.

- eventuali attivazioni di nuovi servizi anche per quanto attiene incarichi/compiti responsabilità conseguenti devono essere accompagnati da una corrispondente integrazione del fondo;

- le assunzioni a tempo determinato, anche per esigenze stagionali, in termini di quote di indennità o produttività erogabili, devono essere previste e aggiunte integrando il fondo del personale a tempo indeterminato.

- l' istituto delle particolari responsabilità, alla luce degli assetti organizzativi degli Enti, deve essere modulato anche in relazione alla individuazione delle posizioni organizzative, ferma restando l' incidenza percentuale sul fondo complessivo secondo criteri contrattati, che definiscano poi:

modalità di ripartizione fra le macrostrutture delle somme complessivamente destinate;

le condizioni per l' attribuzione e pesatura delle indennità da parte dei Dirigenti/Responsabili, e fermi restando i limiti previsti dai CCNL.

- diffidare politica e dirigenti/responsabili dall' utilizzo delle risorse del fondo senza la preventiva contrattazione fra le parti datoriali e sindacali, che non può essere oggetto di provvedimenti unilaterali fossero anche di proroga.

Il presente documento include una visione collettiva e tende a escludere una concezione "individuale" delle dinamiche salariali sotto il profilo degli effetti in ordine a questioni economiche e contrattuali, in considerazione del blocco dei rinnovi dei CCNL che dura oramai da 5 anni, e che ha penalizzato duramente il personale del comparto delle autonomie locali così come tutto il pubblico impiego.

Questo tipo di impostazione diviene pregiudiziale in termini di corretto approccio per aprire conflitti e rivendicazioni dal basso, ben sapendo che esse saranno osteggiate da parte:

- degli enti locali che tenderanno a rappresentarsi come vittime dei governi centrali di cui invece esprimono e rappresentano la stessa politica;

- dai sindacati confederali, soprattutto a livello di oligarchie burocratiche dai livelli provinciali in su, perché preferiscono una posizione non sindacale e per certi aspetti molto ipocrita e di convenienza, per vivacchiare nel loro mondo lontano dai luoghi di lavoro, fatto di interessi e ritorni finanziari legati ai caf, ai patronati, agli enti bilaterali.

Noi crediamo invece che per invertire con radicalità la rotta sia necessario aprire conflitti nei luoghi di lavoro, definendo contenuti utili a costruire una piattaforma rivendicativa aziendale, in grado di comporre un progetto politico sindacale attraverso un'azione collettiva volta alla riconquista dei servizi pubblici e dei connessi diritti sociali.



COBAS
PUBBLICO IMPIEGO

Confederazione Cobas Pisa
Via San Lorenzo, 38
confcobaspisa@alice.it
www.cobaspisa.it

