

Documento Politico X congresso provinciale FP CGIL Mantova

Mantova 25 febbraio 2104

PREMESSA

Il decimo congresso provinciale della FP CGIL di Mantova, condivide il documento “Il Lavoro decide il futuro “ definito in preparazione del Congresso Nazionale della CGIL, fa propri gli emendamenti e gli ordini del giorno, approvati nelle assemblee di base che vengono allegati al presente documento.

Afferma la necessità di un forte intervento di cambiamento nelle politiche economiche e sociali, non solo nel nostro paese.

Quasi quarant’anni di politiche economiche neoliberiste hanno provocato un forte spostamento nella distribuzione delle ricchezze, concentrandole in poche mani e promuovendo un forte peggioramento delle condizioni di vita dei ceti popolari.

Le politiche di austerità realizzate dal 2008 ad oggi hanno pesantemente intaccato i sistemi di sicurezza sociale, i servizi alla persona, le prestazioni pensionistiche.

Le politiche antisindacali avviate dal Governo Berlusconi nel 2008, poi tradottesi in diversi accordi separati negli anni, e non rimediate dai governi successivi, hanno promosso una ulteriore frammentazione del mondo del lavoro con una perdita di diritti e salari per i lavoratori nei diversi comparti.

Il Congresso della FPCGIL di Mantova si riconosce nel percorso che, partito con l’accordo interconfederale del 31 maggio 2013, sta tentando di arginare le spinte più forti alla disgregazione del mondo del lavoro e delle regole sulla contrattazione.

Ritiene che, nei settori che rappresenta, il protocollo del 10 gennaio 2014, rappresenti però un punto di equilibrio ancora non del tutto ottimale. Chiede, in attesa di una legge sulla rappresentanza, che si giunga, sui temi dei diritti sindacali ad un accordo che replichi le regole vigenti nei settori pubblici, nei quali i diritti sindacali sono connessi esclusivamente alla rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali, slegandoli definitivamente dalla sottoscrizione o meno dei contratti. Vanno, d’altra parte, introdotti anche nei settori pubblici norme che garantiscano l’obbligo di consultazione dei lavoratori sugli accordi.

Ritiene che le prossime iniziative per il rinnovo dei CCNL debbano porre al centro una significativa riduzione degli orari di lavoro (a parità di salario), la piena contrattualizzazione dei temi legati alla organizzazione del lavoro, una valorizzazione degli interventi, solitamente associati alla contrattazione di genere, finalizzati alla promozione del benessere di lavoratori e lavoratrici. Una significativa riduzione degli orari è necessaria, sia a compensazione dei mancati rinnovi contrattuali degli ultimi 7 anni, sia in previsione della maggiore usura legata alla prevista maggior durata delle attività lavorative, sia della sempre maggiore complessità delle attività assistenziali, svolte sempre con meno personale, sia per

favorire l'ingresso di giovani nella PA che sta soffrendo pesantemente un forte invecchiamento dei suoi addetti.

Ritiene inoltre assolutamente necessario un forte intervento di revisione delle regole sulle pensioni che, ripristinando la possibilità di andare in pensione prima dei 65 anni senza penalizzazioni aggiuntive (e comunque con quarant'anni di contributi), preveda forti tutele sia per i lavoratori precoci che per i lavoratori usuranti, tra i quali vanno collocati, a pieno titolo coloro che svolgono attività di cura ed assistenza.

In questo contesto, che vede profondamente cambiato anche il mondo del lavoro in cui la FP CGIL opera, si tiene il nostro congresso. Che deve essere un appuntamento capace di cogliere la spinta al cambiamento che ci viene con forza dal mondo del lavoro che rappresentiamo. Per questo motivo abbiamo deciso di realizzarlo, promuovendo la partecipazione di tutte le delegate ed i delegati, approfondendo tre temi che riteniamo centrali per l'iniziativa della nostra organizzazione.

1 I SERVIZI CHE SERVONO AI CITTADINI.

Il riordino istituzionale non può essere improntato a logiche di puro risparmio, o di veri e propri tagli. Deve invece orientarsi allo spostamento di risorse dai costi di vertice all'erogazione dei servizi.

E' essenziale pervenire ad una definizione dei livelli minimi di assistenza e dei costi standard per erogarli

La situazione attuale presenta un quadro caratterizzato da:

- Diversi soggetti si occupano delle stesse materie;
- una cattiva utilizzazione delle risorse
- un eccessivo dumping contrattuale
- un eccessivo ricorso al lavoro precario che riduce la qualità dei servizi erogati
- La non considerazione di quanto molti lavori (soprattutto in ambito di cura ed assistenza) provochino un forte logoramento fisico e psicologico degli operatori

E' necessaria una revisione del modello operativo dei servizi prevedendo che:

- I servizi siano erogati secondo i bisogni del territorio
- A parità di servizio erogato corrisponda la garanzia dello stesso contratto di lavoro che però deve essere adeguato alle competenze degli operatori ed alla delicatezza delle attività,
- Siano ben individuabili le responsabilità dei diversi soggetti, mettendo gli operatori in condizioni di assolverle
- Sia possibile una gestione pubblica e partecipata
- Vanno uniformati i trattamenti previdenziali attualmente sbilanciati a sfavore del pubblico che si assume tutti i costi

Per questi motivi, gli impegni che riteniamo necessario assumere sono:

- La Funzione Pubblica deve maggiormente essere parte attiva nella contrattazione sociale territoriale;
- Bisogna esigere maggiori controlli e combattere una sussidiarietà sbilanciata a favore del privato
- Valorizzare la coincidenza tra servizi di qualità e condizioni di lavoro degli operatori

2 CONTRATTARE IN TEMPO DI CRISI, PER FAR CRESCERE I SERVIZI E CHI CI LAVORA.

Questa discussione si colloca nell'ambito di un quadro pesantemente segnato dall'attacco, tutto ideologico, nei confronti del pubblico impiego e dei pubblici servizi teso a presentare i dipendenti pubblici come fannulloni, fonti di spreco ecc.

Articoliamo il nostro ragionamento su cinque punti che definiscono alcuni obiettivi di come noi, lavoratrici e lavoratori della CGIL, intendiamo assumere e portare avanti definendone i contorni operativi.

1. Patto di stabilità e spending review (e Leggi Brunetta).

Hanno pesantemente ridotto il ruolo della contrattazione integrativa arrivando, quasi, ad azzerare le risorse economiche da destinare alla costruzione dei Fondi per il CCDI. Questa limitazione di risorse, di fatto, svuota il ruolo della contrattazione integrativa limitandola ad un puro e semplice tentativo di arginare ulteriori riduzioni di risorse e diritti. Per questo, per poter parlare di contrattazione integrativa si ritiene necessario un impegno straordinario della categoria e della CGIL tutta finalizzato a far saltare i vincoli di spesa derivanti dai provvedimenti sopra ricordati. Dal taglio di queste risorse, e dei conseguenti tagli di organici di personale, dipendono sempre più la tenuta dei servizi nonché la stessa qualità del lavoro di chi in essi è impegnato.

2. Appalti, privatizzazioni, esternalizzazioni.

Va fatto un bilancio di processi derivanti da un approccio liberista e privatizzatore di carattere ideologico che ha dipinto come brutto ed inefficiente tutto ciò che è pubblico, contrapponendolo ad un privato "efficiente ed efficace". In realtà con i processi di esternalizzazione, appalto e privatizzazione:

- a) Spesso si sono aumentati i costi a carico della collettività;
- b) Il pubblico ha perso ogni ruolo in merito a detti servizi consegnandoli, di fatto, al privato che ne decide modalità, costi e trattamento dei lavoratori;
- c) Questi processi avvengono in un quadro di riduzione delle risorse che fa sì che gli appalti vengano assegnati al massimo ribasso, cancellando risorse per il lavoro (anche nella contrattazione integrativa), peggiorando la qualità dei servizi senza che alle organizzazioni dei lavoratori vengano riconosciuti poteri di vigilanza e controllo sui livelli di sicurezza e di qualità di servizi e lavoro;
- d) Va ripreso un forte impegno sui temi della legalità e della lotta alla corruzione.

3. Come impostare una strategia per la contrattazione decentrata.

- a) Battendosi affinché vengano aumentate e stabilizzate le risorse per il salario accessorio (vedi punto 1);
- b) Recuperando la capacità di contrattazione su temi come la organizzazione del lavoro, la struttura di un Ente/azienda, gli organici, l'organizzazione dei servizi/funzioni;

- c) Impostando una contrattazione decentrata di carattere inclusivo: coinvolgendo le categorie sindacali di lavoratori esternalizzati e a cui è stato cambiato CCNL; mettendo assieme e armonizzando le diverse tipologie contrattuali (sui medesimi servizi); coinvolgendo i precari con piano di stabilizzazione della loro condizione lavorativa in una dimensione collettiva;
- d) Recuperando la discussione sulle condizioni di sicurezza dei lavoratori e degli utenti.

4. Contrattazione sociale territoriale.

Va abbinata alla CCDI riferendola:

- a) Allo stato quantitativo e qualitativo dei servizi di un territorio;
- b) Rafforzando i processi di partecipazione dei cittadini, delle collettività, dei soggetti associativi con funzioni di salvaguardia e tutela dei diritti sociali e in alleanza e non in contrapposizione) con i lavoratori pubblici.
- c) Sempre sul piano territoriale si ritiene opportuno dar vita a forme di consultazione, cooperazione, coordinamento tra delegati e iscritti CGIL appartenenti a diversi Enti operanti nel medesimo settore; mentre per quanto concerne Enti centrali o regionali valorizzando forme di contrattazione attente al presidio territoriale dei servizi e ai relativi livelli occupazionali.

5. Ruolo RSU

Va valorizzato il ruolo di quel corpo sindacale diffuso nei luoghi di lavoro rappresentato dalle RSU anche con:

- a) Momenti di formazione e approfondimento sui temi sindacali e di lavoro;
- b) Con strumenti di informazione e collegamento (bollettino, sito internet ecc.) che raccolgano le diverse esperienze e materiali utili (accordi, posizioni, documenti ecc.)
- c) Promuovendo momenti di confronto e approfondimento tra delegati anche con specifici attivi.

3 PER UNA CGIL CHE SERVA.

ANALISI DELLA SITUAZIONE:

- La FPCGIL , ad oggi, ha un ruolo e una responsabilità fondamentale in assenza di altre organizzazioni di riferimento sui posti di lavoro.
- La frammentazione del lavoro, la tipologia dei contratti portano alla mancanza di identità lavorativa, alla paura di esporsi, alla rassegnazione e alla disillusione, quando non alla forte delega e pretesa di risultati.
- Spesso nella pratica quotidiana anche i delegati/funzionari/segretari vivono una percezione di isolamento. La loro attività, potenzialmente produttiva per i cambiamenti della società, ha bisogno di sostegno, valorizzazione e riscontro.
- Il cambiamento del sistema sociale che noi analizziamo con categorie superate, lascia scoperti ampi spazi di rappresentanza, soprattutto per le nuove forme di lavoro in cui ci sono poche agibilità sindacali; d'altra parte, nei luoghi in cui le agibilità sono garantite, abbiamo poca partecipazione.
- I lavoratori lamentano oggi una scarsa presenza dei funzionari sindacali nelle sedi lavorative.
- La chiusura sul particolare delle categorie sul proprio settore porta ad una ridotta azione su temi di interesse generale (es. acqua pubblica e temi condivisi).

Gli obiettivi per una CGIL che serva:

- Maggiore visibilità/presenza dei sindacalisti nei luoghi di lavoro
- Coinvolgimento al di fuori dell'orario di lavoro sui temi di interesse condiviso ridandogli il giusto valore
- Comunicazione
- Difesa collettiva dei diritti
- Ricostruire la possibilità di una prospettiva comune
- Organizzazione intelligente e capace
- Attivare, attirare, valorizzare le persone che si iscrivono
- Contatto diretto con le lavoratrici ed i lavoratori per la crescita della coscienza sociale
- darsi obiettivi più raggiungibili
- esserci nel mondo associazionistico attivo.

Azioni da attuare:

1. Mappatura ore di assemblea per posto di lavoro e utilizzo delle stesse come presidio delle agibilità sindacali
2. Maggior collegamento con le categorie cgil per ricomporre la frammentazione dei contratti di lavoro per maggiore efficacia dell'azione sindacale (sia dentro che fuori il singolo posto di lavoro) . Ricostruire abc della formazione sindacale e sui temi generali
3. Conoscere i delegati più attivi e mettere a disposizione l'organizzazione valorizzandone le competenze, allargando i gruppi oltre al solo gruppo dirigente. Mappatura delle competenze anche di delegati di altre categorie.
4. Utilizzo di tutte le forme di comunicazione (diretta/social network/email, anche con la presenza di banchetti nelle piazze. Costruzione di un google group dei delegati.