

Relazione introduttiva di Florindo Oliverio, segretario nazionale Fp Cgil

(bozza non corretta)

Il cammino per il contratto viene da lontano. Dopo 9 anni di blocco siamo riusciti a far ripartire la contrattazione grazie al rinnovo 2016/2018 con un contratto che – dicemmo – non è il punto di arrivo ma quello di ripartenza per una nuova stagione di diritti per le donne e gli uomini che ogni giorno, con il loro lavoro, fanno vivere i diritti di cittadinanza delle donne e gli uomini di questo paese. Perché alle lavoratrici e ai lavoratori pubblici va riconosciuto il merito di essere il presidio più certo per milioni di cittadine e cittadini anche quando la politica stenta a far riconoscere lo stato come qualcosa di utile per tutte e tutti a maggior ragione nei momenti di difficoltà.

Con questa tensione affrontammo la trattativa del passato rinnovo, sapendo che la posta in gioco doveva inevitabilmente giocarsi in due tempi. Il primo, realizzato appunto con il contratto collettivo 2016/2018, con cui si riaffermava il valore della contrattazione nella regolazione del rapporto di lavoro, ripristinando e rafforzando un sistema di relazioni sindacali fortemente ridimensionato sia per effetto della legge, che nel 2010 ne aveva limitato il campo di azione lasciando alla determinazione unilaterale in mano alle amministrazioni la gestione di ogni aspetto di quel rapporto, sia per effetto di una pratica autoreferenziale di una dirigenza costretta nella morsa dell'assoggettamento esclusivo alla politica e mai chiamata a misurarsi davvero con i risultati della propria azione organizzativa e gestionale.

Il secondo tempo di quella partita deve essere rappresentato, per noi, dal contratto collettivo 2019/2021. Un contratto che realizzi quel cambio di paradigma, nel rispetto delle donne e gli uomini in carne e ossa che operano nelle amministrazioni e negli enti, secondo cui si restituisce dignità al lavoro pubblico per ricostruire credibilità delle amministrazioni pubbliche nei confronti delle cittadine e dei cittadini cui sono rivolti i servizi pubblici.

Se il primo contratto ha rimesso alla contrattazione il ruolo fondamentale della regolazione del rapporto di lavoro, il secondo deve saper mettere in campo una capacità proattiva nei confronti delle amministrazioni pubbliche perché sappiano adeguarsi ai bisogni di un paese che è cambiato e che richiede continui adattamenti a fronte di domande sempre crescenti cui bisogna assicurare risposte sempre quantitativamente e qualitativamente più efficaci.

Perché questo si realizzi abbiamo presentato piattaforme articolate, a tratti anche complesse, con al centro un'idea di servizi e amministrazioni pubbliche moderne, che guardino al futuro e non solo all'oggi, che sappiano fare dell'adattabilità continua un'opportunità di crescita e valorizzazione delle sue risorse anziché la loro mortificazione.

Al centro delle piattaforme il tema della riforma dei sistemi di classificazione, per cui abbiamo coniato lo slogan "per un'amministrazione pubblica riconoscente verso i suoi lavoratori di oggi e attrattiva verso chi aspira a farne parte".

Un ordinamento professionale in cui diventi anche formalmente riconoscibile ciò che di fatto accade quotidianamente e che diventa visibile anche fuori ogni qualvolta c'è bisogno di fare fronte all'emergenza.

Se ci pensate bene, cosa è accaduto nella pandemia? Le amministrazioni pubbliche, anche quelle messe peggio dal punto di vista organizzativo o per il grado di innovazione tecnologica, hanno retto all'impatto improvviso del lockdown senza far venire meno quel presidio pubblico. Ed è stato possibile, soprattutto nella fase iniziale di marzo 2020, grazie alla capacità adattativa delle lavoratrici e dei lavoratori più che per la capacità organizzativa delle amministrazioni e dei suoi dirigenti. Ne sono diventati una prova evidente la gestione dei protocolli per la sicurezza, in molti casi improvvisati solo grazie al contributo concreto di chi conosce dal di dentro la macchina amministrativa e le effettive dimensioni logistiche degli uffici. Ed è stato per questo che abbiamo insistito in ogni amministrazione perché con il coinvolgimento delle RSU si predisponessero le misure per garantire la messa in sicurezza del personale e dei cittadini. Ma quella capacità adattativa ha messo in luce un principio fondamentale che pure nella nostra proposta di riforma dell'ordinamento professionale era già presente: l'organizzazione del lavoro non richiede una maggiore e più sedimentata divisione gerarchica del lavoro quanto un continuo scambio di esperienze a vantaggio della professionalità di tutte e tutti.

Perché ciò si realizzi bisogna saper tenere assieme e valorizzare il lavoro di tutte e tutti, renderlo condiviso negli obiettivi, perché solo dall'integrazione proficua del lavoro di tutti e delle tante specificità come elemento di ricchezza comune e non di separazione, può venire la necessaria spinta ad ammodernare le amministrazioni e gli enti pubblici e renderli effettivamente competitivi ed efficaci per il paese.

Ecco perché il lavoro degli ultimi anni, fatto di numerosi incontri, assemblee di posto di lavoro, discussioni con le lavoratrici e i lavoratori, anche per piccoli gruppi accomunati dalle rispettive attività lavorative, ci ha consegnato una proposta di semplificazione da un lato e di valorizzazione delle competenze, tante e diverse, dall'altro.

La nostra proposta di sistema di classificazione è nota. Ancora in questi mesi e settimane la stiamo discutendo con decine di incontri di settore e di gruppi di lavoratori. Solo le occasioni più recenti con gli operatori amministrativi del Ministero dell'Interno, con le assistenti sociali dell'esecuzione penale esterna, con gli educatori della Giustizia, ancora prima con quelli che ancora oggi, a quattro anni dall'assunzione, chiamiamo i neoassunti dell'INPS.

Da un lato la semplificazione degli inquadramenti giuridici per passare dalla stratificazione dei sette punti di accesso dall'esterno dei ministeri, ad un modello che riduca la frammentazione della filiera di comando a vantaggio dell'effettivo riconoscimento della crescita professionale nell'ambito delle proprie attività e della possibilità di attribuzione di incarichi, sia di natura gestionale che professionale, in tutte le aree giuridiche.

Dall'altro procedure di comparazione per la crescita economica delle retribuzioni più trasparenti e certe lungo l'intera durata della vita lavorativa per tutte e tutti. Superando non il meccanismo delle progressioni economiche all'interno delle aree ma l'assoluta discrezionalità delle amministrazioni in favore di procedure che sappiano tenere in equilibrio e apprezzare tanto l'esperienza professionale maturata nel tempo quanto la valutazione meritocratica, con strumenti conosciuti e trasparenti a garanzia per tutte e tutti.

La nostra proposta contempla un processo di riqualificazione generalizzata, partendo innanzitutto da due obiettivi chiave: lo svuotamento della prima area per dare finalmente risposta alle lavoratrici e ai lavoratori che oggi sono ancora inquadrati in prima area o in area A perché soprattutto nei ministeri dove operano le leggi vigenti e le risorse insufficienti non hanno permesso di riconoscere quanto già di fatto è; e poi aprire una prospettiva per quanti sono già ora inquadrati nelle posizioni apicali di area e avendo ancora diversi anni di lavoro da fare non avrebbero nell'attuale sistema possibilità di riconoscimento economico.

Come sapete, un anno fa fummo costretti a chiamare alla mobilitazione le lavoratrici e i lavoratori e poi a proclamare lo sciopero il 9 dicembre per rivendicare le risorse economiche necessarie a far partire la contrattazione per il rinnovo contrattuale 2019/2021.

Dopo lo sciopero, approvata la legge di bilancio per il 2021 che ancora non vedeva quegli incrementi delle risorse utili a finanziare i rinnovi contrattuali continuammo la mobilitazione con la campagna di assemblee che titolammo "RinnoviamolaPA". Assemblee in cui abbiamo ulteriormente discusso con le lavoratrici e ai lavoratori la nostra piattaforma. Per spiegare le ragioni di uno sciopero che sapevamo essere difficile e complicato perché rompeva una sorta di patto di non belligeranza non scritto tra governo e parti sociali secondo cui nella pandemia da Coronavirus anche le mobilitazioni dei lavoratori apparivano "fuori luogo". Ma il nostro sciopero non solo era motivato ma era perfino giusto. Infatti, nelle assemblee di febbraio abbiamo registrato consenso intorno alle nostre tre parole d'ordine: assunzioni, sicurezza, contratto.

È stato anche grazie alla mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici che il 10 marzo scorso il presidente del Consiglio Draghi con il ministro Brunetta assieme ai segretari generali di CGIL CISL UIL hanno sottoscritto il "Patto per il lavoro pubblico".

Un Patto che mette in fila le nostre richieste e gli impegni del governo in particolare per riportare alla contrattazione collettiva la regolamentazione del lavoro agile, per finanziare con risorse aggiuntive i nuovi sistemi di classificazione del personale, avviare un piano di investimenti nelle pubbliche amministrazioni necessario per poter realizzare gli obiettivi concordati con l'Europa per la ripartenza dopo la pandemia.

L'effetto per noi più visibile di quel Patto è stato l'apertura dei tavoli per i rinnovi contrattuali 2019/2021.

Il 29 aprile scorso, infatti, un mese e mezzo dopo il Patto, l'Aran convoca il primo incontro per la trattativa del contratto delle Funzioni Centrali.

A cinque mesi dall'inizio di quella trattativa siamo ancora nella fase della ricognizione delle proposte in campo. Le piattaforme sindacali sono state consegnate. L'Aran si è finora limitata a presentare dei testi su alcune parti del prossimo contratto. Testi non condivisi con le organizzazioni sindacali e su cui puntualmente abbiamo presentato le nostre osservazioni e controproposte per perseguire gli obiettivi che abbiamo scritto nella piattaforma.

Sull'ordinamento ho già detto. Abbiamo chiesto di perfezionare e aggiustare il testo del contratto 2016/2018 che ha generato maggiori problemi applicativi (è il caso dei permessi individuali, delle regole della contrattazione integrativa, e altro). Abbiamo ribadito il conglobamento dell'elemento perequativo nel tabellare stipendiale e che gli aumenti contrattuali dovranno consentire una rivalutazione delle retribuzioni almeno pari a quella del 2016/2018, così come la necessità di mettere in chiaro e ridurre se non azzerare le differenze retributive oggi esistenti tra le diverse amministrazioni per effetto delle indennità di amministrazione.

Infine, abbiamo chiesto di regolamentare in maniera puntuale il lavoro agile con il contratto collettivo per risolvere il vulnus creato dalla legge 81 del 2017 che lascia solo il lavoratore nei confronti del proprio datore di lavoro nella definizione degli accordi individuali.

Per noi il lavoro agile, a maggior ragione dopo l'esperienza importante della pandemia, deve passare dall'essere esclusiva concessione in favore di chi ha necessità di maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a effettiva possibilità di innovare l'organizzazione del lavoro per migliorare la qualità dei servizi e il benessere organizzativo in favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Conseguentemente abbiamo chiesto che ci sia un sistema di relazioni sindacali in grado di individuare le attività e i servizi per cui, in tutto o in parte, vi siano fasi di lavorazione da remoto e di decidere, nella condivisione con le rappresentanze sindacali e il coinvolgimento dei lavoratori, i contingenti di personale che possono accedere al lavoro agile.

In più, deve essere il contratto a fissare il trattamento economico per il lavoratore agile nel rispetto del principio di non discriminazione sia giuridico (per le progressioni di carriera ed economiche) sia economico (finalizzato ad assicurare la parità con i colleghi in presenza e la compensazione delle spese sostenute in sostituzione del datore di lavoro).

Sul versante della classificazione abbiamo prodotto qualche primo risultato utile alla trattativa ottenendo alcune modifiche – non tutte quelle che avevamo chiesto – nella conversione in legge del decreto 80 sul reclutamento. Nella legge 113, infatti, si apre la possibilità di ripristinare il riconoscimento della esperienza maturata quale titolo sostitutivo del titolo di studio per il passaggio all'area giuridica superiore, riaprendo quindi la possibilità concreta delle progressioni verticali dall'interno senza dover obbligatoriamente passare da un concorso pubblico. Abbiamo restituito il ruolo alla contrattazione collettiva di definire il sistema delle aree nell'ordinamento professionale a differenza del primo decreto 80 che definiva una ulteriore area prevalentemente configurata come area quadri disponibile esclusivamente a chi ha posizioni organizzative. Infine, abbiamo restituito alla contrattazione collettiva la possibilità di utilizzare risorse economiche nei Fondi Risorse Decentrate superando il tetto imposto dall'articolo 23 del decreto 75 del 2017.

Sono queste precondizioni utili a favorire il buon esito del negoziato con l'Aran. Non sono assolutamente già le risposte di cui abbiamo bisogno e che vanno proprio scritte nel nuovo CCNL!

Anche sul lavoro agile, lo abbiamo detto chiaramente, sia nei comunicati, di sigla o unitari, sia nelle interviste che a partire dalla nostra Segretaria Generale abbiamo rilasciato.

Il ministro – e chi con lui – sbaglia a passare da un estremo all'altro: bisogna essere seri e ragionevoli. La pandemia non è finita e siamo ancora tutti impegnati ad evitare di tornare nel baratro dell'ingolfamento del servizio sanitario nazionale.

Il progressivo e auspicabile ritorno alla normalità non può restituire le amministrazioni che conoscevamo prima della pandemia.

Il lavoro agile continua ad essere una formidabile occasione di spinta verso l'ammodernamento, l'innovazione tecnologica e organizzativa. Esso va regolato contrattualmente.

Se la sfida è avviare dal prossimo 15 ottobre una fase di progressivo ritorno all'organizzazione non emergenziale, in cui tutto era concesso alle amministrazioni come fossimo in guerra, per rilanciare l'organizzazione dei servizi e del lavoro in ragione di obiettivi e missioni istituzionali noi raccogliamo la sfida. Dia il governo all'Aran il mandato ad accelerare il confronto con le organizzazioni sindacali per la regolamentazione condivisa del lavoro agile e, nelle more della definizione delle prossime linee guida, sapremo dare un contributo utile a non disperdere quanto di buono pure la pandemia ci ha permesso di sperimentare – più e meglio di qualunque circolare unilaterale.

Altrimenti il ministro si assume la responsabilità di mettere i lavoratori contro ogni processo di innovazione e di svilire e mortificare proprio le amministrazioni che più hanno saputo trarre beneficio dalle difficoltà dell'oggi.

Voglio qui dire, a titolo di esempio, che abbiamo apprezzato in questi mesi il lavoro che pure in qualche amministrazione si è visto come quello del Ministero della Salute dove applicando la legge ha predisposto uno studio importante sulla situazione logistica delle proprie sedi e sulle condizioni relative alla mobilità casa lavoro dei suoi dipendenti arrivando a definire modalità di utilizzo del lavoro agile utile a conciliare le esigenze organizzative dell'amministrazione con il bisogno di mettere concretamente in campo misure di mobilità sostenibile attraverso il piano del Mobility Manager. Ebbene crediamo che il Ministro della Salute, che assieme al Ministro per la PA dovrà scrivere le famose linee guida per il rientro, non vorrà affossare il lavoro prezioso e innovativo del suo dicastero per impiccarsi a percentuali ideologiche e del tutto arbitrarie che pioverebbero dall'alto sulle amministrazioni mortificandone specificità e competenze.

Quello della sicurezza rimane per noi un tema centrale della nostra iniziativa di questi due anni e dovrà informare anche la nostra azione contrattuale.

I protocolli della sicurezza come il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza devono essere centrali anche nella campagna elettorale per il rinnovo delle RSU che è ormai alle porte. Non so se ce la faremo ma sarebbe bene che contemporaneamente al voto per le RSU della prossima primavera ci fosse anche il voto generalizzato degli RLS in tutte le amministrazioni e luoghi di lavoro. Se n'è sentita la mancanza in questi mesi e laddove ci sono hanno dato quella marcia in più alle amministrazioni. A loro credo vada riconosciuto merito.

Il voto per le RSU speriamo possa avvenire in una situazione finalmente "normale". In cui il giudizio dei lavoratori possa venire sui colleghi che si candidano a rappresentarli nei propri posti di lavoro e non in un referendum pro o contro il contratto.

Per questo non ci convince il metodo dilatorio dell'Aran al tavolo di trattativa.

Avremmo voluto poter discutere concretamente delle singole proposte in campo, ma così non è stato e non è.

Il metodo scelto da Aran è, come detto, quello di passare propri testi non condivisi e riservarsi solo in una fase successiva il pronunciamento sulle proposte – o anche le controproposte – di parte sindacale.

Con gli incontri della settimana scorsa, l'Aran ha finito di esibire i suoi testi e, a questo punto, si apre una fase nuova. Per noi si apre ora la trattativa. Finora neanche velatamente il gioco di Aran è stato quello di far apparire alla stampa

una trattativa che non c'è stata, veicolando i suoi testi come parti del contratto. Un gioco che abbiamo rispedito al mittente. Da qui la nostra decisione di non riconoscere valore a quei testi e di non prestarci alla loro divulgazione. È chiaro a tutte e a tutti il rischio di farci digerire un contratto che non ci piace perché diventa di fatto di dominio pubblico.

Noi confermiamo la nostra volontà a fare il contratto perché è un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori. Il contratto o serve a loro o non serve a nessuno. Se nel contratto ci saranno le risposte che i lavoratori si aspettano allora sarà un contratto che potrà vedere la nostra firma. Altrimenti non esiste per noi un contratto che soddisfi le volontà di una sola delle parti.

La distanza tra le nostre proposte e quelle di Aran è tanta. Speriamo nei prossimi giorni di misurare l'accorciamento di questa distanza ma perché ciò accada abbiamo bisogno che le lavoratrici e i lavoratori siano parte attiva di questo processo non certo e non scontato.

Per questo a conclusione di questa assemblea chiediamo a tutte le nostre strutture, alle RSU e ai delegati di organizzare momenti di informazione, di ascolto, di confronto sull'andamento della trattativa e, se serve, anche la capacità di mettere in campo iniziative concrete di singola amministrazione, di singolo posto di lavoro per sostenere le nostre ragioni nella trattativa.

Una capacità di mobilitazione che a maggior ragione con l'avvicinarsi delle scadenze della legge di bilancio dovremo intensificare.

Sappiamo che il ministro ha già iscritto nello schema di legge di bilancio il fondo per l'ordinamento professionale da noi richiesto. Per coglierne la bontà però aspettiamo di leggere i numeri che a partire dalla NADEF dei prossimi giorni dovremo poter apprezzare.

Come aspettiamo finalmente di conoscere le poste in bilancio e gli indirizzi che il governo vorrà dare per far ripartire le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni. Non bastano le assunzioni legate al PNRR. Abbiamo bisogno di assunzioni stabili, a tempo indeterminato e per numeri importanti. Nei 600mila nuovi lavoratori che abbiamo chiesto di assumere nelle PPAAs una parte importante riguarda enti e amministrazioni delle Funzioni Centrali.

Nella Difesa, nei Beni Culturali, nella Giustizia, nelle Agenzie Fiscali, nei servizi ispettivi di INL, INPS e INAIL. Bisogna restituire alle amministrazioni quelle risorse umane che sono andate perse negli anni e mai più sostituite. E bisogna farlo prima che tutti gli anziani escano perché privare un giovane assunto dello scambio di competenze maturate grazie all'esperienza sarebbe un doppio danno, per quel giovane neoassunto e per la sua amministrazione.

Come vedete, non solo non siamo stati fermi ma ancora non è possibile fermarci. La strada per raggiungere i nostri obiettivi è al momento lunga. La spinta dal basso, di lavoratrici e lavoratori consapevoli di dove siamo e dove vogliamo arrivare, può fare la differenza e portarci a meta e in tempi più brevi.

Abbiamo tutti consapevolezza che le piattaforme di parte, per definizione della contrattazione, non possono diventare contratti. Vale per noi e vale per l'Aran e il ministro. Ma nel rapporto costante con le lavoratrici e i lavoratori sapremo distinguere quelli che sono gli obiettivi raggiunti o da raggiungere da quelli che sono gli strumenti che ci mettiamo a disposizione per raggiungere quegli stessi obiettivi.

Se da oggi sapremo fare questo lavoro di collegamento dentro e fuori il tavolo della trattativa tutto diventerà più agevole e migliori saranno i risultati.

Grazie e buon lavoro a tutte e a tutti. Ne abbiamo bisogno.