

Gli scioperi devono essere unitari

Noi pecore rosse siamo profondamente convinte del fatto che - per fronteggiare il pesante attacco al salario, ai diritti e alla salute dei lavoratori e dei pensionati a cui stiamo assistendo in questi anni - i sindacati di base devono superare le sterili contrapposizioni del passato per mettere in campo iniziative comuni di resistenza e di lotta. Uniti possiamo resistere, divisi siamo destinati ad essere travolti.



Per questo - pur condividendo la necessità di uno sciopero generale come risposta alla politica economica antipopolare e antioperaia di governo e padroni e al tentativo di comprimere e reprimere le libertà sindacali - riteniamo sbagliato che i sindacati di base si siano divisi e abbiano proclamato, su piattaforme molto simili, due diversi scioperi in concorrenza tra loro, uno per il 27 ottobre (CUB, SGB, SI COBAS, SLAI COBAS, USI) e l'altro per il 10 novembre (USB, COBAS e CIB Unicobas).

Questa divisione sicuramente danneggia i lavoratori, che vedono le loro forze disperse.

Ma danneggia anche gli stessi sindacati di base, che solo ricercando con umiltà e senso di responsabilità l'unità d'azione possono aspirare a diventare un punto di riferimento credibile per i molti lavoratori che non condividono la passività e la politica filogovernativa di CGIL CISL e UIL.

Tra le due date forse quello del 27/10 corrisponde ad un percorso di mobilitazione significativo avviato intorno ad alcune vertenze importanti: logistica, trasporto locale, Alitalia e Telecom.

Nel pubblico impiego il problema rimane interamente quello dell'assenza dei lavoratori nel coinvolgimento e nella costruzione di entrambe le date definite per la convocazione dello sciopero.

Progressioni orizzontali per tutti

Sono ripartite le trattative su questa importante possibilità di incrementare leggermente il nostro misero salario. L'amministrazione comunale propone di far effettuare la progressione a circa l'80 per cento di coloro che hanno almeno tre anni di permanenza nella stessa categoria economica (es. B3, C2 eccetera), con esclusione di coloro che abbiano avuto negli ultimi 2 anni un provvedimento disciplinare, e sulla base di graduatorie costruite con un mix di anzianità e valutazione individuale (pagellina).

La nostra proposta è invece quella di far effettuare la progressione - sia pure con decorrenze diverse - al 100 per cento di coloro che hanno almeno due anni di permanenza nella stessa categoria economica (come prevede il contratto), senza tener conto di eventuali provvedimenti disciplinari (per i quali i lavoratori hanno già subito una sanzione) e minimizzando il più possibile il peso della pagellina, almeno per le categorie più basse, A e B.

Quali prospettive per i precari?

Il Precariato nelle Pubbliche Amministrazioni esiste da diversi decenni ma negli ultimi 20 anni ha assunto un ruolo determinante per il funzionamento dei servizi pubblici.

Potremmo dire che la loro stabilizzazione dovrebbe essere un atto dovuto ma non è così semplice.

Secondo l'Istat al 21/12/2015 su una platea di circa 3,5 milioni di dipendenti pubblici circa 500 mila erano precari.

La Ragioneria dello Stato ha indicato in 50 mila i lavoratori da stabilizzare nel triennio 2018/20 ma è un calcolo basato sulla sostenibilità economica delle assunzioni e non su cifre reali.

Come ammette l'Istat i numeri sono molto più alti.

La legge Madia per i lavoratori assunti a tempo determinato prevede la stabilizzazione per i seguenti casi:

- chi risulti in servizio dopo la entrata in vigore della legge delega n. 124/2015 (ossia 28.08.2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- chi ha un contratto a tempo determinato, con profilo professionale e mansioni svolte pressochè identiche, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- chi abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Fin qui sembra tutto facile ma se i precari da stabilizzare fossero in numero superiore a quelli disponibili che fare?

La soluzione sembra essere quella di procedere con un concorso.

Però sempre la legge Madia ha soppresso le dotazioni organiche quindi le assunzioni saranno non più per coprire le carenze effettive, gli enti potranno intervenire annualmente per assumere chi vogliono. Non dimentichiamo che i vincoli finanziari in materia di spesa del personale sono tuttora vigenti.

Ma non abbiamo finito le amministrazioni si sono fatte "furbe" e migliaia sono i lavoratori e le lavoratrici fermate prima del raggiungimento dei 36 mesi di anzianità e su questo R.s.u. e sindacati non sono riusciti a vigilare adeguatamente.

Poi c'è un'altra possibilità per la stabilizzazione che suona come una autentica beffa per i precari, ossia la riserva del 50% dei posti nelle future assunzioni per chi ha al 31/12/2017 tre anni (sugli ultimi 8) di contratto a tempo determinato o collaborazione nella Pa. Pensiamo alle migliaia di precarie che da anni sono impiegati stabilmente costrette ad un concorso quando hanno già superato selezioni e maturato sul campo esperienza mettendo in luce doti professionalità e competenze acquisite. Per di più

altra beffa le assunzioni saranno possibili solo se in linea con i tetti di spesa in materia di personale Alla luce di queste considerazioni sorgono spontanee alcune riflessioni:

- le Rsu devono assumersi la responsabilità di sostenere le assunzioni di personale anche se queste non sono materie oggetto di contrattazione (grazie a cgil cisl uil). Diamo vita a comitati per la stabilizzazione dei precari e interveniamo direttamente sulla gestione dei servizi e del personale. Su questi percorsi misureremo la disponibilità reale di sostenere le istanze dei precari e non limitarsi a chiacchiere, a generici impegni che verranno in gran parte disattesi.
- portiamo alla luce tutti i casi nei quali sono stati fermati contratti prima del raggiungimento dei 36 mesi, una vergogna diffusa e praticata su input politico.
- diamo priorità alle stabilizzazioni dei precari per i prossimi piani triennali di personale, un obiettivo sindacale e politico consapevoli che senza rimuovere i tetti di spesa in materia di personale le assunzioni saranno ben poche e tali da lasciare fuori gran parte dei lavoratoritrici interessati.

Quali contratti ci attendono ?

In attesa dell'atto di indirizzo dell'Aran per il rinnovo dei contratti nei 4 comparti della Pa, ecco arrivare le prime anticipazioni. Partiamo dalle premesse, o meglio dalla promessa di 85 euro di aumenti medi mensili con il rinnovo dei contratti ai dipendenti pubblici; fatti due conti servono oltre 5 miliardi, cifra assai maggiore di quella stanziata con la legge di Stabilità di un anno fa.

I soldi non c'erano e i sindacati hanno accettato un altro anno di blocco contrattuale, l'hanno portata per le lunghe tacendo sulla Legge Madia, sulla distruzione delle dotazioni organiche, sui codici disciplinari da caserma, sulle carenze di organico e le stabilizzazioni dei precari rinviate al 2018 e destinate a escludere gran parte degli aventi diritto.

Sono trascorsi due anni da quando la Consulta obbligò il Governo a sbloccare i contratti pubblici riaprendo le trattative con i sindacati. La manovra 2016 aveva stanziato la miseria di 300 milioni, la manovra del 2017 altri 900 milioni ma non erano sufficienti a rispettare gli impegni, quindi altri soldi arriveranno dalla nuova legge di bilancio. Dove prenderanno i soldi necessari al rinnovo dei contratti statali? Difficile dirlo con esattezza, di sicuro non dalla rendita finanziaria o dalla tassazione dei grandi capitali.

Restiamo sull'argomento pensando che in questi 7 anni abbiamo perso a dir poco almeno 1000 euro all'anno e anche con gli 85 euro medi di aumento non si recupererà il potere di acquisto perduto.

Il rinnovo contrattuale guarda non solo alle elezioni politiche di Primavera 2018 (3 milioni di dipendenti e rispettivi familiari rappresentano un bacino di consensi ragguardevole) ma anche al rinnovo delle Rsu con i sindacati firmatari che potranno raccontare di avere vinto dopo una strenua battaglia e guadagnare consensi da una categoria, quella dei pubblici, che hanno contribuito ad affossare indebolendone in maniera irreversibile il potere di acquisto e di contrattazione.

Del resto, si sa, i lavoratori non hanno grande memoria, altrimenti ricorderebbero che non un'ora di sciopero è stata fatta contro l'aumento dell'età pensionabile e anni di blocco della contrattazione, la pace sociale con i Governi compensata dal business dei caf, della previdenza e della sanità integrativa. Invettive contro i sindacati? No, solo lettura oggettiva di una prassi sindacale subalterna e complice dei processi in atto.

La manovra 2016 ha messo sul tavolo 300 milioni, praticamente simbolici, quella del 2017 ha aggiunto altri 900 milioni e ora tocca alla nuova legge di bilancio aggiungere ulteriori risorse.

Attualmente, con i numeri conosciuti, si coprirebbero solo i contratti della pubblica amministrazione centrale, ministeriali, scuola, enti non economici come Inps o Aci. Pochi sanno invece che altri soldi servono per pagare i contratti ai lavoratori e alle lavoratrici in sanità, regioni, province, comuni, università, i fondi necessari dovranno uscire dai bilanci dei loro datori di lavoro. Pensiamo alla sanità, per la quale la spesa italiana è tra le più basse d'Europa, aumenta il Pil ma diminuisce la spesa per la salute nonostante siano milioni i cittadini che rinunciano alle cure, ebbene chi può garantire che i fondi necessari per gli aumenti contrattuali e la stabilizzazione dei precari non saranno a discapito dei servizi sanitari? Enti locali e Regioni da anni subiscono tagli ai finanziamenti, pensiamo sia quindi possibile con le risorse a loro

disposizione sopperire alle mancanze dello Stato? La risposta è negativa, tanto è vero che l'aumento del gettito statale verso le Regioni e gli enti locali sarà vanificato dal rinnovo contrattuale, ma ovviamente i Sindaci si lamenteranno solo a manovra approvata, scappati i buoi si chiudono le stalle.

Facciamo allora due conti, se pensiamo ad aumenti medi di 85 euro a dipendente, avremo circa 1.100 euro lordi annui spalmati in 13 mensilità, più gli oneri riflessi (contributi previdenziali, tfr circa il 38%) Quanto costerà allora per dipendente il contratto? Euro più, euro meno siamo a 1525. Al netto ovviamente i soldi saranno molto meno...

Le cifre destinate al rinnovo contrattuale possono sembrare importanti ma in realtà sono del tutto inadeguate.

Pensiamo agli anni di blocco contrattuale, di aumenti non erogati, dei fondi della produttività ingessati, pensiamo ai risparmi nelle assunzioni con il blocco del turn over. I soldi per i contratti non recuperano il potere di acquisto perduto, i contratti di comparto poi sono una incognita, non una parola viene spesa, e dovrebbe indurre a sospetto, sulla parte normativa ferma per altro da lustri. Ma il rischio più grande è che i fondi stanziati siano insufficienti per garantire assunzioni e rinnovi contrattuali per dare alla fine una sorta di mancia elettorale e di riconoscimento ai sindacati, una elemosina o poco più, lasciando la Pubblica Amministrazione in quella crisi nella quale è piombata con i tetti alle assunzioni e alle spese di personale. E per concludere, i soldi stanziati nella Legge di stabilità per i rinnovi contrattuali da dove arriveranno?

Pensiamo sia bene porci domande scomode e soprattutto diffidare del facile ottimismo perché la Pubblica amministrazione sta affondando sotto i colpi della austerità e delle mancate assunzioni; gli aumenti erogati, ammesso e non concesso che siano uguali per tutti e non gestiti dal truffaldino meccanismo della performance, compensano a mala pena un anno di perdita salariale.

Ma tutti gli altri soldi? Chi rimborserà i dipendenti pubblici di anni di perdite ?

Quale recupero per il passato, per i fondi della contrattazione decentrata bloccati in virtù dei mancati rinnovi contrattuali? La elemosina della indennità di vacanza contrattuale, pensata al posto degli arretrati, non è strumento truffaldino che danneggia i lavoratori in anni di giacenza contrattuale? Pensiamo di sì e per questo crediamo opportuno rimetterla in discussione o equipararla al costo mensile di un aumento e non a pochi euro.

Non un soldo vedremo per quanto perduto nel passato, allora di quale recupero stiamo parlando?

Chiamiamolo con il suo nome: mancia elettorale per tapparci la bocca.

Quel silenzio assordante

Sono ormai diversi mesi che nel Comune di Milano le relazioni sindacali languono. Per carità le trattative sulle progressioni orizzontali a fatica vanno avanti e procedono. Ma tolto questo argomento, nonostante le mille problematiche che un ente così grosso può avere, tutto tace. Non si muove nulla, silenzio ed inerzia. Pensiamo che ulteriori commenti siano inutili!

Scuola/lavoro: formazione o sfruttamento?

Venerdì 13 ottobre importante sciopero degli studenti contro l'alternanza scuola/lavoro. Introdotto dalla legge sulla "buona scuola", il più delle volte ha poco a che fare con la formazione e molto con lo sfruttamento di lavoro gratuito.

Poiché gli studenti in alternanza scuola/lavoro sono presenti anche in molti servizi del Comune di Milano, è importante che sindacati e RSU si facciano carico di questo problema.

Sial Cobas - Slai Cobas Comune di Milano

[Scarica il volantino in formato Pdf](#)