

II° CONGRESSO CUB PUBBLICO IMPIEGO

**Il sindacato dei lavoratori. Riprendiamoci i diritti
rivendichiamo democrazia sindacale nei luoghi di lavoro**



VERONA 4 OTTOBRE 2019

Il secondo congresso della CUB Pubblico Impiego si svolge in una fase caratterizzata da rilevanti trasformazioni del quadro politico/istituzionale che, tuttavia, ha riguardato più il ceto politico che il destino della popolazione e in particolare della classe lavoratrice. Da decenni, ormai, si assiste ad una continua alternanza tra alleanze di centro destra e centro sinistra e recentemente alla variabile del cosiddetto governo del cambiamento, senza che sia stato minimamente intaccato il quadro economico e sociale, contrassegnato da una feroce guerra di classe dall'alto verso il basso che ha prodotto, nell'arco di pochi decenni, il trasferimento di immense ricchezze dai salari ai profitti e alle rendite. Il tutto in ossequio alle direttive delle istituzioni europee sulla riduzione del debito pubblico, da perseguire attraverso il taglio della spesa pubblica con rigorose politiche di bilancio (fiscal compact, pareggio di bilancio, tagli alla spesa previdenziale ecc.).

Non si tratta di una enunciazione ideologica ma di un fatto tangibile e reso ancor più evidente dai dati relativi alle diseguaglianze: secondo le rilevazioni Oxfam 2018 in Italia il 20% dei cittadini più ricchi possiede il 72% della ricchezza nazionale. **Una catastrofe sociale che ha ampliato le fasce di povertà, frutto di anni passati a smontare il welfare costruito dalle lotte operaie, a ridurre la “progressività” dell'imposizione fiscale, a privatizzare i servizi e a comprimere i salari in nome della competitività sul mercato.**

Pur ritenendo necessario non perdere di vista questi aspetti di ordine generale, non è il congresso del pubblico impiego la sede deputata ad ulteriori approfondimenti. Ci limitiamo quindi ad analizzare, in tale contesto, le questioni che riguardano direttamente la pubblica amministrazione ed i lavoratori pubblici. L'attacco al pubblico impiego e, più in generale allo “stato sociale”, è stato uno dei tratti distintivi di tutti i governi che si sono succeduti negli ultimi anni.

Recependo le direttive provenienti dai centri di potere europeo, braccio politico dei grandi poteri monopolistici e della finanza internazionale (i mercati), la pubblica amministrazione ha rappresentato uno dei campi privilegiati di investimento e valorizzazione dei capitali privati.

Illuminante è stata la famosa lettera di Draghi che testualmente recitava *“incoraggiamo il Governo a prendere immediatamente misure per garantire una revisione dell'amministrazione pubblica allo scopo di migliorare l'efficienza amministrativa e la capacità di assecondare le esigenze delle imprese”*.

Non poteva essere espresso in maniera più chiara ed esplicita lo scopo di passare da una amministrazione al servizio dei cittadini ad una al servizio del capitale privato. In pochi anni abbiamo infatti assistito alla cessione di interi pezzi dei servizi pubblici ad imprese e cooperative, a partire dai settori più redditizi come la sanità, i servizi educativi e socio-assistenziali, culturali, servizi di rete, manutenzioni, ecc..

Per favorire questo ingresso dei capitali privati la Pubblica Amministrazione è stata oggetto, a partire dagli anni '90 e senza soluzione di continuità, di reiterati interventi (definiti, in modo inappropriato, riforme) basati su alcuni pilastri:

- dapprima è stata costruita una campagna politica e mediatica contro la P.A., di volta in volta accusata di essere un corpo burocratico elefantiaco, percepito come principale ostacolo agli investimenti nel nostro paese, di gravare pesantemente sui bilanci statali e sull'aumento del debito pubblico, di essere inefficiente. Come è ben noto un tassello fondamentale di questa operazione è stata la campagna denigratoria nei confronti dei lavoratori pubblici, basata su episodi isolati ovviamente condannabili ma anch'essi usati sapientemente dal punto di vista mediatico, che ha costituito il retroterra culturale su cui costruire l'ideologia dello Stato che non funziona e la conseguente necessità di cedere ai privati la gestione dei servizi pubblici;
- con il taglio dei trasferimenti statali alle autonomie locali e alla sanità pubblica è stato dato un colpo decisivo al livello quantitativo e qualitativo dei servizi, in poche parole all'ossatura dello stato sociale, offrendo agli Amministratori la facile carta da giocare per avviare le politiche di privatizzazione/esternalizzazione anche a livello locale. La “spending review”, che ha colpito settori importanti come:

- la sanità pubblica, i Comuni, le strutture delle Amm.ni centrali, e ed in particolare modo quelle periferiche (ex Ministeri) oggi Funzioni Centrali con il progressivo svuotamento delle Funzioni e anche del personale mai sostituito ed integrato, trasferendo pezzi importanti alle varie società che in base ai colori del governo hanno acquisito negli anni un potere a dir poco totale della gestione di fondi e opere pubbliche, e quindi smantellando parte dei servizi fondamentali del welfare;
- di contro, il risanamento del bilancio statale non è certo passato attraverso la lotta agli sprechi, alla corruzione, all'evasione fiscale. Il tutto è stato fatto pesare interamente sulle spalle dei cittadini e dei lavoratori attraverso:
 - il blocco decennale delle assunzioni, che ha contribuito alle politiche di privatizzazione, alla perdita di migliaia di posti di lavoro, a un consistente aumento dei carichi di lavoro. Secondo fonti Aran dal 2001 al 2017 gli occupati nella pubblica amministrazione sono passati da 3.659.916 a 3.367.171 (quasi 300.000 posti di lavoro tagliati); anche l'incremento dell'età degli occupati non trova paragoni in Europa (i dipendenti pubblici con età superiore a 50 anni ad aprile del 2019 sono 1.830.122, vale a dire oltre il 50% degli occupati);
 - in nome della semplificazione e del risparmio sono stati ristrutturati pezzi interi dell'amministrazione statale; citiamo uno degli interventi più eclatanti, quanto devastanti, nell'ambito delle autonomie locali: la cosiddetta abolizione delle Province. A fronte di irrisori risparmi si sono registrate gravi ripercussioni nei principali settori di competenza di questo livello dell'articolazione dello Stato (taglio alle manutenzioni della rete stradale, riduzione degli interventi a salvaguardia dell'ambiente, ecc.);
 - sempre in nome della crisi economica del 2008 i governi hanno decretato, a partire dal 2009, il blocco dei rinnovi contrattuali dei dipendenti pubblici. Il mancato adeguamento delle retribuzioni per un decennio ha determinato una perdita salariale (tra il 2010 e il 2018, anno dell'ultimo rinnovo) di almeno 8.000 euro.

- nessun serio provvedimento è stato varato per affrontare l'endemica piaga del precariato nella Pubblica Amministrazione. Alla tipologia contrattuale tipica del tempo determinato si sono affiancate nuove figure surrettiziamente utilizzate per tappare i buchi di organico, sostituendo di fatto personale di ruolo a costo zero o quasi (LPU, LSU, Servizio Civile, dote scuola ecc.). I provvedimenti legislativi approvati dai governi Monti e Renzi, ufficialmente volti addirittura al "superamento del precariato nella P.A." in realtà si sono rivelati del tutto inadeguati e sostanzialmente inapplicati o inapplicabili vedi LSU, sia a causa dell'insufficiente stanziamento di risorse, sia per i vincoli posti in ordine ai requisiti richiesti per l'accesso alle procedure di stabilizzazione.

L'attacco al pubblico impiego ha prodotto specifici effetti sui servizi e sulle condizioni dei lavoratori nei vari comparti in cui si articola la macchina amministrativa dello Stato.

• **FUNZIONI LOCALI**

Il comparto delle Funzioni Locali occupa oggi 430.000 dipendenti.

Oltre alla già accennata "abolizione delle Province", sono state esternalizzate funzioni che prima venivano gestite in economia.

Citiamo i servizi educativi (asili nido e scuole dell'infanzia comunali), uno dei settori più interessati dall'ingresso delle cooperative sociali, spesso emanazione di poteri economici organici alle forze politiche al governo degli enti locali. Ma anche dove i servizi sono stati mantenuti all'interno delle amministrazioni le norme capestro sulla riduzione degli organici e dei costi hanno determinato precarizzazione e flessibilizzazione dei contratti, aumento dei carichi di lavoro con frequenti violazioni delle norme che regolano il rapporto numerico tra insegnanti e bambini con un conseguente scadimento della qualità del servizio che ha reso ancor più concorrenziali le strutture private (a volte addirittura sponsorizzate dalle stesse amministrazioni comunali).

Altro campo di incursione degli interessi privati è la ristorazione scolastica, prima gestita in ogni singolo plesso scolastico con proprio personale qualificato, ora effettuata per il tramite di grandi imprese che sfornano pasti prodotti su larga

scala, anche in questo caso a discapito della qualità del servizio.

Non meno appetibile la gestione dei servizi di pulizia e di assistenza scolastica, appaltati a cooperative, sul cui operato, anche in termini di sfruttamento del personale, non occorre certo dilungarsi.

Pensiamo alle manutenzioni (stradali, degli stabili e dei relativi impianti, degli impianti sportivi e delle reti) prima gestiti da proprio personale qualificato ed ora appaltati a imprese che praticano ribassi d'asta quanto meno sospetti, che effettuano prestazioni discutibili o addirittura irrispettose dei capitolati tecnici e come tali sempre più spesso soggette a penali.

Altre funzioni sono state investite da profonde trasformazioni, caso emblematico quello della polizia locale. Il clamore demagogico costruito sul tema "sicurezza" e sulla questione migranti in particolare, anche da parte di molti sindaci del centrosinistra, ha condotto all'emanazione di provvedimenti restrittivi e repressivi, che ha mutato la fisionomia stessa dei corpi di polizia locale. Si è così passati dalla figura del vigile urbano vicino alle esigenze del cittadino alla figura di "poliziotto", utilizzato sempre più spesso in funzioni di ordine pubblico, naturalmente senza le tutele ed i benefici che sono riservati alle forze dell'ordine, a scapito di funzioni ritenute "desuete" e "secondarie", e che invece rappresenterebbero un importante argine al malcostume e all'illegalità (controlli in materia di tutela ambientale, abusi edilizi, regolarità dei cantieri a salvaguardia della sicurezza dei lavoratori, tanto per fare degli esempi).

- **FUNZIONI CENTRALI**

Con l'accorpamento di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici, Enti art. 70 d.lgs 165/2001, aziende e amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, sancito dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 13 luglio 2016, il comparto Funzioni Centrali, ora cosiddetto "Compartone", è forse quello che ha più subito un appiattimento al ribasso. Le specifiche competenze, che avrebbero potuto essere armonizzate e rese sinergiche (pensiamo, ad esempio, ai controlli dell'Ispettorato del Lavoro e delle Agenzie Fiscali ai Provveditorati Re-

gionali alle OO.PP. strutture dipendenti dal Ministero Infrastrutture e dei Trasporti, che negli anni hanno svolto funzioni importanti di gestione e manutenzione degli edifici pubblici Demanio statale e marittimo, poi accorpati in nome dell'efficienza e del risparmio mentre da dati reali rilevati, è tutto il contrario come le famose Motorizzazioni Civili, depauperate e messe in condizione di dover sempre inseguire il privato (patenti, revisioni autoveicoli ecc) sono rimaste invariate e gli unici effetti di questa "riforma", che saranno chiari in particolare per i nuovi assunti, sono soltanto compressione salariale e normativa.

In assenza di una politica che aggredisca evasione fiscale, contributiva, assicurativa, e che invece persegue la tutela dei datori di lavoro e dei loro profitti, la grande professionalità presente a tutti i livelli in questi settori viene non soltanto annullata ma gettata alla mercé di attacchi, spesso giustificati, dei cittadini. Leggi e disposizioni, spesso contraddittorie e incomprensibili; condoni per fare cassa; sanzioni per lievi inottemperanze spesso dovute a difficoltà economiche; burocrazia incomprensibile e criteri assurdi richiesti per ottenere il riconoscimento di diritti evidenti, creano una contrapposizione fra cittadini e dipendenti anziché verso le forze politiche ed i Governi, estensori di quelle stesse leggi e provvedimenti.

In un settore storicamente monopolizzato da sindacati confederali, autonomi e complici, la nostra presenza, ed in generale la presenza dei sindacati di base, è attualmente marginale. La contrattazione, anche quella di secondo livello, si svolge a livello nazionale e centralizzato, restando alla contrattazione RSU soltanto il "compito" di distribuire le briciole che arrivano, secondo criteri prestabiliti e senza alcuna autonomia decisionale. Questo meccanismo favorisce, evidentemente, il perpetuarsi di sindacati concertativi e collaborativi, sindacati "maggiormente rappresentativi" che siedono di diritto ai tavoli nazionali di trattativa, che hanno il monopolio assoluto di tutte le agibilità sindacali, di tutti i permessi sindacali, distacchi e aspettative, retribuiti e addirittura non retribuiti.

Ai nostri delegati viene riconosciuto il ruolo di contro informatori, di delegati affidabili e fuori da logiche clientelari, di delegati cui rivolgersi perché difendono i

diritti di tutti, al di là dell'appartenenza sindacale o meno, ma questo difficilmente si traduce in un impegno e in un'adesione concreta.

Dobbiamo impegnarci a far crescere i giovani assunti, i più penalizzati, quelli che meno accettano logiche clientelari e spartitorie. Non è un lavoro facile, spesso sono giovani che hanno un'impostazione individualista e perseguono l'affermazione professionale, che sono cresciuti (per colpa della "sinistra" istituzionale e dei sindacati complici) nella totale disillusione, per non dire peggio, verso un'azione collettiva e una concezione solidaristica.

MERITOCRAZIA ED EFFICIENZA, BINOMIO ANTITETICO

Uno dei cavalli di battaglia utilizzati nel progetto di "revisione" della pubblica amministrazione è stato quello della "meritocrazia", cui hanno fatto ricorso indistintamente tutti i governi ed i relativi ministri che si sono succeduti (da Brunetta a Madia e Bongiorno), secondo una logica esclusivamente demagogica e propagandistica. Il messaggio che si è voluto veicolare nella pubblica opinione è quello secondo cui, premiando anche economicamente i più meritevoli e capaci, si sarebbe forgiata una pubblica amministrazione efficace ed efficiente. Uso strumentale confermato dal fatto che, dopo anni di sperimentazione dei sistemi premianti, le varie articolazioni dello Stato sono afflitte dai medesimi problemi di funzionamento che si imputavano ai lavoratori ma che, in realtà, dipendono da ben altre problematiche che i governi si sono ben guardati dall'affrontare (carenze di organici, scarsi investimenti nelle innovazioni tecnologiche, dirigenti spesso asserviti alla politica e strapagati, ecc.). **Appare chiaro allora che il vero scopo dell'introduzione dei sistemi meritocratici era quello di praticare tagli alle risorse del salario accessorio e promuovere divisioni e contrapposizioni tra i lavoratori, minandone la capacità di opposizione collettiva e organizzata all'attacco sferrato nei loro confronti.**

Indubbiamente i lavoratori pubblici, in un contesto già segnato a livello generale da un arretramento della capacità di lotta, ma anche di semplice resistenza agli attacchi, non hanno saputo dare un'adeguata risposta di contrasto alle politiche di smantellamento del welfare e di abbattimento dei diritti.

L'opera di disgregazione determinata dagli interventi sopra descritti (unitamente alla fuoriuscita delle avanguardie promotrici delle esperienze di lotta degli anni '70) hanno inciso in maniera determinante da questo punto di vista.

Ma ancor più devastante è stato il ruolo svolto dai sindacati concertativi che negli ultimi decenni si sono rivelati veri e propri complici delle politiche improntate alle “compatibilità” imposte dalle istituzioni europee e dai vari governi. Tutti i più devastanti interventi messi in atto sono stati attuati in assenza di iniziative sindacali di contrasto da parte di CGIL CISL UIL, a partire dal blocco decennale dei Contratti di lavoro, favorendo la perdita di fiducia dei lavoratori nella funzione del sindacato ed il conseguente processo di passivizzazione. Anche quando, finalmente, nel 2018 si è sbloccata la contrattazione, ogni pur minima aspettativa dei lavoratori è stata ancora una volta delusa e tradita: gli aumenti salariali si sono rivelati irrisori, sia per quanto riguarda gli incrementi tabellari che per quanto riguarda la consistenza dei fondi della contrattazione decentrata; sono stati previsti istituti contrattuali che incentivano ulteriormente la divisione tra lavoratori, come la maggiorazione del premio di produttività sulla base delle valutazioni dei dirigenti, in pratica una variante dei premi di eccellenza previsti dalla Legge Brunetta. La tanto sbandierata estensione dei poteri di contrattazione in sede decentrata si è rivelata una presa in giro; non solo è rimasta in vigore la norma “brunettiana” della prevalenza della fonte legislativa su quella contrattuale, addirittura è stato ulteriormente depotenziato il ruolo della RSU (esclusa anche dal nuovo Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui possono far parte solo rappresentanti esterni delle OO.SS. firmatarie dei CCNL).

Ma la vera natura che connota questi sindacati è rivelata con estrema chiarezza dall'introduzione nei contratti nazionali del welfare aziendale, il cui finanziamento è posto a carico dei fondi della contrattazione decentrata e concorre alla progressiva riduzione del welfare universalistico.

Anche l'introduzione di forme di sostegno alla previdenza complementare è finalizzata a rilanciare i fondi contrattuali (guarda caso cogestiti dagli stessi

sindacati), che stentano a decollare per il giusto rifiuto dei lavoratori di impegnare il proprio tfr in operazioni poco trasparenti e incerte.

Il ruolo della CUB Pubblico Impiego, sindacato di lotta e non di testimonianza.

La CUB P.I. si è impegnata, sia dal punto di vista politico/sindacale che organizzativo, nell'impresa di rappresentare un'alternativa a CGIL CISL UIL e nel denunciare la deriva, politico sindacale e organizzativa, di quei sindacati di base che si sono resi complici di un attacco sferrato alle libertà e agibilità sindacali sottoscrivendo, sia per il settore privato che per il settore pubblico, accordi liberticidi: USB l'esempio tra i più rappresentativi.

Una costante azione di informazione e controinformazione, rispetto agli interventi legislativi e contrattuali che hanno riguardato i lavoratori del Pubblico Impiego; la divulgazione di specifici documenti informativi per svelare limiti e arretramenti contenuti nei nuovi contratti nazionali sottoscritti nel 2018; la difesa coerente dei diritti di tutti i lavoratori, iscritti o meno al sindacato, hanno dato modo alla CUB P.I. di crescere non solo numericamente ma soprattutto come soggetto riconosciuto dai lavoratori.

Nonostante il ruolo ormai spuntato assegnato alle RSU nell'ambito della contrattazione decentrata, soggetta a limiti invalicabili stabiliti in sede legislativa ma anche, volutamente, dai firmatari dei Contratti Quadro in materia di prerogative sindacali e dei CCNL, la CUB P.I. ha partecipato alle elezioni delle RSU per sfruttare quel minimo di agibilità sindacale garantita ai delegati eletti a favore dei lavoratori, attraverso una pratica conflittuale e vertenziale e per far emergere le contraddizioni insite nel sistema contrattualistico concordato da CGIL CISL UIL con le controparti.

Questa pratica e il rapporto costante e diretto con i lavoratori, resi protagonisti nel rivendicare i propri diritti, ha consentito alla CUB P.I. di raggiungere, in alcuni ambiti specifici, obiettivi favorevoli ai lavoratori.

La presenza della CUB PI negli enti e nei territori in cui già era operativa si è

consolidata, ma è riuscita anche a farsi conoscere anche in nuovi contesti lavorativi. Questi risultati sono attestati da un incremento dei consensi, sia in occasione dell'ultima tornata elettorale delle RSU sia in termini di iscritti.

La strada è ancora lunga e impervia ma la linea tracciata non può che essere quella di costruire, anche nel settore pubblico ed in stretto contatto con le strutture del lavoro privato, un sindacato conflittuale e di classe, di massa, orientato alla difesa intransigente degli interessi dei lavoratori, riconoscibile dai lavoratori come sindacato di lotta alternativo ai sindacati asserviti agli interessi del sistema, quindi orientato alla trasformazione complessiva del sistema sociale capitalistico.

Questo secondo congresso della CUB P.I. si svolge in una fase proficua dal punto di vista della prospettiva del sindacalismo di base e di classe in relazione alla prevista confluenza di SGB nella CUB. Evento che sicuramente saprà dare un impulso significativo alla capacità di elaborazione teorica e di pratica sindacale conflittuale, anche nell'ambito del Pubblico Impiego.

I NOSTRI OBIETTIVI IN QUESTA FASE

Partendo da questi principi e tenendo sempre ben presenti le condizioni oggettive, mutevoli e in continuo sviluppo, la CUB PI dovrà impostare la propria azione sindacale su alcuni punti prioritari:

- **La questione che riveste assoluta priorità è quella salariale.** La rinnovata politica dei redditi ha messo anche i lavoratori pubblici in condizioni di seria difficoltà dal punto di vista delle condizioni materiali e, di conseguenza, della qualità della vita. Aumenti salariali, uguali per tutti, in grado di recuperare il potere d'acquisto perso; ripristino degli scatti di anzianità; introduzione della 14^a mensilità in analogia al settore privato: queste sono le parole d'ordine sulle quali la CUB PI deve impostare la propria azione sindacale a partire dai prossimi mesi, rivendicando l'immediato rinnovo dei Contratti Nazionali scaduti nel 2018. Si tratta di rivendicazioni che da una parte consentono di dare risposte ai bisogni

economici dei lavoratori pubblici e che, nel contempo, svolgono una funzione di contrasto alle logiche di divisione/differenziazione salariale perseguite attraverso la meritocrazia.

- **Piano di assunzioni straordinario.** Il ripristino del turn over, sancito dall'ultima legge di stabilità non costituisce un'adeguata risposta al problema delle carenze di organico che affliggono tutte le articolazioni della Pubblica Amministrazione. Le assunzioni ora consentite non compensano la riduzione degli occupati accumulata nell'ultimo decennio e le recenti uscite legate alla "quota 100". Inoltre le Amministrazioni, per effetto della permanenza di altri vincoli legislativi in materia di bilancio (limiti di spesa per il personale), spesso non applicano nemmeno questi nuovi margini assunzionali. La CUB P.I. deve pertanto porre al centro delle prossime iniziative la parola d'ordine di un piano di assunzioni straordinario che sia funzionale al recupero dei posti di lavoro persi, al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti in servizio e, conseguentemente, all'effettivo efficientamento dell'amministrazione pubblica a servizio dei cittadini. Un Piano che dovrà necessariamente prevedere la stabilizzazione di tutti i precari. L'avviso del 25 luglio scorso di costituzione in mora dello Stato Italiano da parte della Commissione Europea per abuso di contratti a termine rappresenta un elemento su cui basare la battaglia della CUB P.I. nei prossimi mesi: facendo leva sulla procedura di infrazione che incombe sullo stato italiano, occorre esercitare la massima pressione su Governo affinché provveda ad emanare finalmente seri provvedimenti che consentano **l'abolizione del fenomeno del precariato nella P.A.**
- **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.** Considerate le specificità lavorative della pubblica amministrazione può sembrare a prima vista spropositato porre tra le battaglie della CUB P.I. quella della salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Indubbiamente nel settore pubblico non possono prodursi situazioni di rischio per la vita

paragonabili a quelle in cui operano i lavoratori impiegati nel lavoro manuale, a partire dal caso emblematico dell'ILVA di Taranto, sul quale peraltro la CUB PI deve esprimere la propria totale solidarietà attiva nei confronti delle lotte promosse dalla FLMU. Eppure non sono mancati gravi incidenti anche nella PA (basti pensare ai recenti decessi nell'archivio di stato di Arezzo) o gravi infortuni sul lavoro. Così come sono in aumento i casi di malattia professionale legati alle specificità delle funzioni svolte dai dipendenti pubblici. Ci riferiamo alle patologie legate allo "stress lavoro correlato", ai numerosi casi di "bornout" che colpiscono, in particolare, alcune figure professionali (infermieri, assistenti sociali, vigili del fuoco, insegnanti, operatori per l'infanzia ecc.). E' pertanto necessario che la CUB PI dedichi maggiore attenzione a tale problematica, anche attraverso l'esercizio intransigente da parte dei propri RLS presenti nei posti di lavoro delle prerogative loro assegnate dal Decreto 81/2008 (informazione dei lavoratori, coinvolgimento degli organi di vigilanza in caso di violazioni, denunce pubbliche dei datori di lavoro ecc.).

- Dovrà essere ferma e risoluta **l'opposizione della CUB P.I. all'introduzione del welfare aziendale** attraverso una capillare attività di informazione che faccia comprendere cosa si nasconde dietro misure che solo apparentemente vanno nella direzione di produrre miglioramenti alle condizioni materiali dei lavoratori attraverso benefit, assistenza sanitaria integrativa, ecc.. Si tratta di rivelare, partendo anche dall'esperienza già maturata in alcuni settori del mondo del lavoro privato, chi ci guadagna e chi ci perde. Sicuramente ci guadagnano i sindacati che hanno veri e propri interessi economici nella diffusione dei pacchetti di welfare aziendale in quanto spesso gestiti dagli Enti Bilaterali, composti pariteticamente da associazioni padronali e sindacati confederali. Infatti la cogestione del welfare aziendale attraverso la partecipazione agli enti bilaterali costituisce una fetta importante dei bilanci sindacali. I lavoratori invece ci perdono due volte: lo Stato, infatti, tenderà a destinare meno

fondi alla sanità, all'istruzione, ecc., insomma allo stato sociale e alle tutele universali; poi perderanno salario perché le quote di welfare saranno di fatto sostitutive di salario accessorio aziendale (e, in prospettiva, come già avviene in alcuni settori privati, degli aumenti contrattuali). Inoltre il welfare comporta anche altre fregature: non influisce su nessuno degli istituti contrattuali, TFR compreso, e non permette la maturazione di contributi pensionistici. I lavoratori non devono accettare la logica del baratto del proprio salario in cambio del welfare aziendale. La CUB PI dovrà porre questa questione tra le proprie priorità di iniziativa sindacale e rilanciare la lotta per aumenti salariali e per uno stato sociale universale. **Primo passo concreto sarà quello di opporsi alla previsione di forme di welfare aziendale nei contratti decentrati.**

- Analoghe considerazioni devono essere fatte sulla promozione della **previdenza complementare contenuta nell'ultimo rinnovo contrattuale.** Occorre contrastare il tentativo di rilancio del Fondo integrativo Perseo attraverso una capillare opera di controinformazione rispetto alla propaganda di CGIL CISL UIL, puntando su parole d'ordine semplici e comprensibili: si parla di pensione integrativa ma questo aggettivo è fuorviante in quanto la fonte primaria di alimentazione del fondo è il nostro TFR: aderendo al fondo pensione i lavoratori sono costretti a rinunciare in parte o totalmente al TFR. I fondi pensione non danno un rendimento certo perché la redditività è legata all'andamento dei mercati finanziari, con tutti i rischi che ne conseguono ed al riguardo non dimentichiamo il ruolo destabilizzante delle crisi economiche che, ormai, non sono un fatto straordinario ma si susseguono frequentemente. Il capitale non è garantito perché operando sul mercato finanziario è possibile che investimenti sbagliati possano causare una importante riduzione del capitale (il nostro TFR) o anche una perdita totale (diversi sono i fondi falliti: Comit, Ibi, Bnl, Sicilcassa, fondo pensione dipendenti

pubblici del New Jersey). La gestione dei Fondi è opaca, perché non si ha alcun diritto di conoscere cosa hanno comprato o venduto, né quando né a che prezzi. La gestione è esposta alle malversazioni, perché senza trasparenza non è possibile scoprire eventuali imbrogli, ruberie ecc.. La scelta di destinare il proprio TFR ai fondi pensione è irreversibile, ossia non si può cambiare idea o tornare indietro. Viceversa il Tfr è sicuro, perché le somme accantonate non scendono mai; è difensivo, perché agganciato all'inflazione; trasparente, perché la formula di rivalutazione è fissata dal codice civile (art. 2120); è senza costi, perché privo di qualsivoglia intermediazione fra lavoratore e azienda.

- **Costruire su questi temi momenti di lotta e di elaborazione** effettivamente unitari con gli altri settori della Pubblica Amministrazione organizzati nella CUB (Scuola-Università-Ricerca e Sanità) ed in SGB.

Riteniamo centrali questi obiettivi, validi anche alla luce del **programma varato dal nuovo Governo PD-5Stelle** che delinea un quadro da cui emerge l'assenza di misure urgenti e radicali per la pubblica amministrazione e per le condizioni di vita e di lavoro dei propri dipendenti. Nulla si dice sul rinnovo dei contratti, su piani straordinari di assunzione che prevedano anche il superamento del precariato. Vengono ribaditi i vincoli europei, con la richiesta di maggiore flessibilità; l'autonomia differenziata Nord-Sud va avanti; sul cosiddetto taglio del cuneo fiscale *"a tutto vantaggio dei lavoratori"* occorrerà vedere numeri e inserirli nel quadro generale della prossima manovra finanziaria; nel programma si fa riferimento all'estensione erga omnes dei contratti collettivi, sottoscritti dai soliti sindacati complici *"maggiormente rappresentativi"*, per rispondere alla richiesta di un salario minimo garantito per tutti i lavoratori; si fa cenno alla necessità di una legge sulla rappresentanza basata su non specificati *"indici rigorosi"* che, tradotto, significherà ancora una volta un attacco ai sindacati alternativi e conflittuali.

Per non parlare della suggestiva parola d'ordine lanciata per il piano d'interventi

a tutela dell'ambiente, il *"Green New Deal"*, avendo la capacità di non nominare assolutamente ILVA, TAP, TAV, Terre dei Fuochi, territori inquinati dalle industrie nelle regioni del Nord ecc. ecc.

Al momento della stesura di questo nostro documento, il programma del nuovo Governo PD-5Stelle è ancora in fase *"elenco delle intenzioni"*. Avremo modo nel dibattito congressuale di mettere a fuoco meglio, con i primi atti concreti, l'analisi e la prospettiva che avremo davanti. Avremo modo inoltre di ragionare sull'indispensabile sinergia con gli altri comparti della Pubblica Amministrazione (Scuola-Università-Ricerca e Sanità)

L'affermazione della CUB PI come valida alternativa ai sindacati complici necessita anche di uno sforzo maggiore dal punto di vista organizzativo. L'intransigenza, la chiarezza nelle parole d'ordine, la capacità di stare sempre in contatto con i lavoratori sono elementi costitutivi di un sindacato di base e conflittuale.

Solo la vicinanza ai lavoratori consente di conoscerne i problemi e di affrontarli con tempestività in ogni momento e in ogni luogo di lavoro. La CUB P.I. deve essere in grado di fronteggiare immediatamente le violazioni, i comportamenti dei Dirigenti, l'attacco ai diritti, per organizzare e mobilitare i lavoratori. Solo in questo modo la CUB P.I. saprà ottenere la fiducia dei lavoratori e farla percepire come una vera alternativa a CGIL CISL UIL. Ma per poter essere all'altezza dei compiti, svolgere adeguatamente la propria funzione ed acquisire la fiducia dei lavoratori, i delegati e gli attivisti devono essere anche preparati, conoscere la legislazione del lavoro, i contratti di lavoro, i diritti basilari dei lavoratori e saper gestire in autonomia le varie fasi e ambiti in cui si esplica l'attività sindacale: trattative, assemblee, riunioni ecc..

Non è pertanto più rinviabile porsi l'obiettivo di organizzare momenti formativi per i delegati e per far crescere un nuovo quadro dirigente. Una formazione che, però, non può fermarsi agli aspetti tecnici ma deve, forse prioritariamente, perseguire una crescita politica, che faciliti la lettura critica

degli avvenimenti e del ruolo svolto dai vari attori (Padroni, Stato, sindacati complici ecc.).

La CUB P.I. impegnerà energie e risorse affinché l'obiettivo di far crescere una nuova generazione di quadri e dirigenti sindacali attivi, già perseguito in molti casi a livello territoriale, diventi prioritario anche a livello nazionale.

Questo Congresso, a cinque anni dalla nostra costituzione organizzata, è anche l'occasione per avere collettivamente chiaro l'organigramma effettivo della nostra federazione e mettere in atto da subito le azioni necessarie ad un effettivo coordinamento.

Sono trascorsi circa 5 anni dal primo congresso della CUB Pubblico Impiego. Ma se la lettura del contesto economico/sociale generale e dello stato in cui versa la P.A. ed i lavoratori che in essa operano, è corretta, non necessitano particolari elucubrazioni per delineare la direzione strategica sulla quale la CUB P.I. dovrà indirizzare la propria azione sindacale nei prossimi mesi: basta riprendere, in quanto del tutto valida, attuale ed utile punto di riferimento, quella approvata nel primo congresso:

“Fermare il declino è possibile a partire da noi stessi, coinvolgendo i nostri colleghi di lavoro, riorganizzando le categorie dal basso, contribuendo a creare una nuova classe dirigente che, attingendo dalle esperienze del passato, vada oltre il mero corporativismo in difesa dei propri interessi, al fine di unire i lavoratori a difesa di interessi comuni e generali che hanno da sempre caratterizzato la classe lavoratrice. La demonizzazione nei nostri confronti potrà finire solo quando daremo prova di essere ritornati classe e soggetto contrattuale capaci di saper difendere con i fatti lo Stato Sociale. Rivendichiamo la funzione che svolgiamo in tutto il paese, riprendiamo a praticare il conflitto, lavoriamo nella prospettiva, non certo semplice e immediata, di ricostruire un sindacato di classe, unica condizione capace di invertire la tendenza che vede il dispiegamento di una forsennata lotta di classe dall'alto verso il basso da parte del Capitale e ridare prospettive di liberazione alla classe lavoratrice”.

Milano, settembre 2019