



3° CONGRESSO NAZIONALE
DELLA UIL PA

Relazione del
Segretario Generale
Salvatore Bosco

Chianciano Terme – 25 - 28 febbraio 2010

PREMESSA

Care delegate e cari delegati,
la celebrazione di un congresso, per un'organizzazione come la nostra, rappresenta sempre un'occasione speciale.

E' il momento dei bilanci e delle verifiche, dei programmi e dei progetti. E' il momento di guardarsi per guardare avanti.

Come diceva Oscar Wilde: *“ogni tanto bisogna fermarsi per riflettere”*.

In queste assise, passato e futuro si incontrano e trovano la loro sintesi.

E' il momento della ragione, ma è anche il momento dell'emozione.

Credo che non ci si abitui mai alla particolarità di questo appuntamento.

Anche per un segretario come il sottoscritto, che ha vissuto molte stagioni alla guida di questa grande organizzazione, il congresso non è mai stato e non è un appuntamento rituale.

Per certi aspetti, è un momento magico, perché tutta l'organizzazione è qui, presente nelle vostre persone.

La UIL PA è qui, in questa sala, rappresentata da voi che siete stati delegati dalle decine e decine di migliaia di iscritti a decidere non solo le nostre linee di politica sindacale per i prossimi quattro anni, ma anche il nostro avvenire.

E' innanzitutto a voi, dunque, che a nome di tutta la segreteria nazionale, rivolgo il sincero e affettuoso ringraziamento per la vostra partecipazione e per la vostra convinta militanza.

A voi, carissime delegate e delegati, il merito di aver reso in questi anni sempre più grande, più rappresentativa e più forte la UIL PA all'interno ed all'esterno del movimento sindacale.

Desidero poi ringraziare i nostri ospiti che ci hanno onorato con la loro presenza.

A differenza di quanto accaduto in passato, questo congresso non si svolge a Roma, dove, di norma, si celebrano i nostri più importanti appuntamenti.

E a differenza del passato, questo congresso non vede la presenza di tante autorità.

E' stata una scelta.

La segreteria nazionale ha deciso di procedere in questo modo, valutando la particolarità del momento e, soprattutto, riflettendo sul valore di questo congresso che avrà il compito di preparare la nostra organizzazione ad attraversare una difficile fase di transizione e di cambiamento nella pubblica amministrazione che, senza tema di smentite, posso definire storica.

Desidero ringraziare, inoltre, i componenti della segreteria confederale della Uil che, con la loro presenza ai nostri lavori, dimostrano l'interesse e l'amicizia verso la nostra categoria.

Un caloroso e doveroso ringraziamento consentitemi infine di rivolgerlo al nostro segretario generale, Luigi Angeletti. Lo

ringrazio, pubblicamente e personalmente, per l'amicizia di cui ha voluto onorarmi. Lo ringrazio perché con le sue scelte ci rende orgogliosi di appartenere alla Uil, di essere la Uil.

LA RECESSIONE

E sì, perché, in particolare in questi due ultimi anni, il mondo dell'economia e del lavoro, e con esso anche coloro che sono rappresentati dalla nostra organizzazione, hanno dovuto navigare in un mare burrascoso che ha minacciato di far naufragare molte realtà ed anche molte speranze.

Nel mondo, sono state tante le vittime di una crisi finanziaria ed economica che trova eguali, per le sue caratteristiche, solo nelle vicende che hanno connotato il tristemente famoso 1929.

La recessione ha stretto in una morsa ferrea le economie di tutti i paesi del mondo, generando nuove povertà, disoccupazione, allargamento delle ingiustizie sociali.

Una crisi purtroppo annunciata, poiché da troppo tempo la dimensione finanziaria, con il suo corollario di speculazione, azzardi, facili arricchimenti, aveva preso il sopravvento rispetto ad un'economia reale, produttiva, concreta.

Per troppo tempo si è tollerato un sistema basato sull'assoluto predominio del mercato come unico regolatore, non solo della vita economica, ma dei vari aspetti della società.

Ma un mercato lasciato libero, senza regole e controlli, il cui unico fine è il profitto, determina l'acuirsi delle differenze sociali, provoca ingiustizie.

Fiumi di inchiostro sono stati versati in questi mesi per raccontare, studiare, spiegare ciò che è accaduto e che ha messo a rischio la tenuta di delicati equilibri costruiti da generazioni.

Sono crollati miti e certezze. Sono venuti meno punti di riferimento, apparentemente inossidabili, in cui la finanza mondiale aveva creduto e su cui essa stessa era fondata.

Si sono rivelati castelli di carta, bruciati da inesperti e poco avveduti brokers che, in preda a deliri di onnipotenza, hanno creduto di poter costruire il mondo sulle fondamenta di una ricchezza solo virtuale.

E' venuto giù tutto. E' venuto giù l'inconsistente, però. Anche se in quei castelli viveva gente in carne e ossa e se su quei castelli avevano fondato le loro speranze lavoratrici e lavoratori in carne e ossa.

Per la finanza globale non esistono confini terrestri o giuridici. Le autorità politiche e le istituzioni sovranazionali non sono riuscite ad imporre regole comuni per arginare le conseguenze della crisi.

Accade così che, in una società come quella in cui viviamo, la parola recessione acquisti connotati più drammatici ed evocati condizioni nefaste generalizzate.

Era inevitabile, quindi, che il terremoto finanziario generasse onde distruttive, che si sono propagate sino a giungere nelle case di tanta altra gente sparsa per il mondo, ignara del fatto che quelle vicende d'oltreoceano avrebbero potuto causare le loro disgrazie economiche.

Nel nostro Paese le risposte della politica economica si sono indirizzate soprattutto verso la ricerca di strumenti di sostegno alle imprese, attraverso la facilitazione del credito e la difesa dell'occupazione, con la copertura ampia della cassa integrazione per contenere i licenziamenti.

Il governo ha dovuto puntellare il sistema finanziario e bancario evitando spallate che la nostra già debole economia forse non avrebbe potuto reggere. A loro volta, però, le banche non sempre hanno assunto comportamenti conseguenti, prese più dalla frenesia di far utili, che dall'impegno di mettere le imprese nella condizione di far ripartire la macchina della produzione.

Quindi gli interventi di sostegno all'occupazione ed al sistema produttivo sono riusciti solo in parte ad arginare gli effetti della crisi.

Accanto a fermi e chiusure delle aziende, abbiamo registrato, nel migliore dei casi, un aumento esponenziale dei lavoratori in cassa integrazione.

Solo nel 2009, il ricorso alla cassa integrazione è cresciuto di oltre il 300% rispetto all'anno prima !!

Peraltro, il nostro Paese vive cronicamente situazioni contraddittorie a causa di un tessuto produttivo fatto, in gran parte, di piccole e medie imprese, molto competitive quando l'economia va bene, ma anche molto esposte in momenti di stretta creditizia e calo della domanda sia interna che estera. Così come certamente

non aiutano l'enorme mole del debito pubblico e livelli del Pil inferiori a quelli degli altri paesi industrializzati.

Il calo generalizzato dei livelli di produttività delle imprese ha avuto come conseguenza inevitabile un impatto negativo sull'occupazione. Un impatto che, naturalmente, ha prodotto i suoi effetti non subito, ma a distanza di mesi, tant'è che milioni di lavoratori in tutta Europa, stanno ancora subendo le drammatiche conseguenze di una crisi iniziata più di un anno fa.

E tuttavia, oggi stiamo anche registrando i primi, tenui segnali di ripresa.

Una ripresa selettiva, certo, accompagnata a processi, talvolta dolorosi, di ristrutturazioni, cessioni o trasformazioni aziendali e che vedrà ancora il prolungamento dei periodi di inattività per molti lavoratori.

Ebbene, se noi tutti crediamo che l'ottimismo debba essere il motore del nostro agire, non c'è tuttavia ancora da fidarsi.

I dati occupazionali, a differenza di altri paesi, non hanno fatto segnare un'inversione di tendenza significativa. I numeri diffusi dagli istituti di statistica sono purtroppo ancora negativi.

Servono concretezza e scelte coraggiose per dare risposte vere a chi vive il dramma della disoccupazione e a chi rischia di vedere cancellato il proprio posto di lavoro e, con esso, speranze e progetti per il domani.

Abbiamo condiviso le posizioni della UIL nell'invitare il governo ad assumere iniziative concrete per sostenere l'occupazione e la domanda.

Abbiamo chiesto una politica degli ammortizzatori sociali che fosse attenta ad evitare la fuoriuscita dei lavoratori dal loro posto di lavoro.

Abbiamo chiesto di tenere legati i lavoratori al luogo della produzione di beni e servizi per scongiurare drammi sociali, in alcune realtà territoriali difficilmente sostenibili.

Con il nostro contributo siamo riusciti a ridimensionare l'impatto della crisi economica sull'occupazione, limitando i danni per quanto è stato possibile.

Ora chiediamo al governo di mettere in atto tutti gli sforzi possibili per dare continuità a questo percorso. Come dice il nostro segretario generale, Luigi Angeletti: "in questa fase, è preferibile finanziare l'occupazione piuttosto che la disoccupazione".

La salvaguardia occupazionale deve essere, dunque, la prima delle nostre preoccupazioni: è un problema sociale decisivo poiché è su questo terreno che si combatte la battaglia per ridurre le differenze che si stanno già generando tra chi un lavoro ce l'ha e chi, invece l'ha perso o non lo ha ancora trovato.

Noi vogliamo salvare l'occupazione per restituire dignità alle persone e per salvare l'economia ed il Paese.

IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE E LE POLITICHE FISCALI

A tutto questo, in Italia si aggiunge anche una questione salariale che resta ancora irrisolta e che, in realtà, è stata una delle concause della crisi economica.

Se è vero che la frenata dell'inflazione non sta più divorando il potere d'acquisto di lavoratori e pensionati, è pur vero che i salari e le pensioni sono precipitati, in questi anni, nelle profondità della graduatoria europea.

L'applicazione del vecchio modello contrattuale, che aveva generato effetti positivi negli anni novanta, risanando e disinflazionando l'economia, in quest'ultimo decennio ha determinato sistematicamente la riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni di lavoratori dipendenti e pensionati.

Ma oggi, finalmente, abbiamo uno strumento nuovo, grazie al quale si potrà cominciare ad invertire questa tendenza al ribasso. Lo scorso anno siamo riusciti a conquistare un modello contrattuale che cambia il sistema delle relazioni industriali.

Le resistenze e i timori messi in campo da una parte del movimento sindacale e, soprattutto, da controparti indecise e troppo attendiste, avevano bloccato il cambiamento.

Ha ragione Luigi: troppa pazienza abbiamo avuto nell'attendere che i nostri compagni di cammino si decidessero a intraprendere la strada delle riforme.

E bene abbiamo fatto a rompere gli indugi: i lavoratori non potevano più aspettare.

Ora, con la riforma del sistema contrattuale, finalmente i salari reali torneranno a crescere. Finalmente si è spezzata quella spirale perversa in cui si erano avvitati verso il basso i salari e la produttività. Ci sarà, finalmente, un'inversione di tendenza.

Il nuovo indice Ipca, infatti, garantisce un incremento economico superiore a quello che sarebbe scaturito dal riferimento all'inflazione programmata.

Lo sperimentaremo presto anche noi, perché anche il governo, come datore di lavoro nel pubblico impiego, ha firmato quell'accordo.

Il nuovo sistema dovrà essere determinante per la realizzazione di un obiettivo per noi prioritario: quello della valorizzazione del lavoro pubblico.

Siamo certi che questo nuovo modello potrà anche sanare quelle marginali situazioni di inefficienza che pure si celano in una realtà così estesa, complessa e articolata come quella della pubblica amministrazione.

Un appello mi sia consentito rivolgere ai miei amici e compagni della Cgil e della Cisl, ai quali va il nostro sincero ringraziamento per la loro presenza. Sarebbe davvero singolare se proprio oggi, che finalmente abbiamo le condizioni per portare avanti una politica contrattuale più incisiva e più favorevole ai lavoratori, ci trovassimo schierati su fronti diversi !

Io sono convinto che, insieme, ancora una volta, potremmo costruire un percorso contrattuale comune, nell'esclusivo interesse dei lavoratori che rappresentiamo e che attendono, da noi tutti, un impegno per far crescere le loro retribuzioni.

Noi della UIL PA faremo del tutto per non deluderli!

Quella del sistema contrattuale è stata la più importante riforma di questi anni. Il mondo del lavoro sicuramente ne beneficerà.

Ora c'è bisogno di raggiungere un altro obiettivo. Bisogna lavorare intensamente per avviare il cammino verso la riforma del sistema fiscale.

Gli stipendi, infatti, crescono grazie agli aumenti contrattuali ma anche in virtù della riduzione delle tasse sul lavoro dipendente e sulle pensioni. Questo intervento, ormai, non è più procrastinabile. Ci sono ragioni di equità sociale e di efficienza economica che spingono in quella direzione.

Il nostro è un paese in cui i lavoratori dipendenti e i pensionati, stando alle dichiarazioni dei redditi, sarebbero più ricchi di tanti lavoratori autonomi, imprenditori e professionisti.

Ma ora, francamente, dopo tanti decenni di solidarietà a senso unico, siamo stufi di dover portare sulle nostre spalle il peso di un sistema fiscale sgangherato !

Siamo stanchi di dover continuare a far da toppa per chiudere la falla dell'evasione !

Siamo stanchi di pagare più tasse per tutti !

Non è tollerabile che il reddito dei lavoratori dipendenti sia tassato fino al 39%, mentre i proventi delle speculazioni finanziarie siano tassate al massimo al 20% o, addirittura al 5% per chi, commettendo vari illeciti, ha esportato capitali oltreconfine.

Basta. Tutto questo è inaccettabile ed è ora di finirla !

La riforma del sistema fiscale deve diventare una priorità per riaffermare un principio di giustizia sociale, ma anche per generare cambiamenti positivi dal punto di vista economico.

Oltre a quella contrattuale, infatti, quella fiscale è l'altra leva su cui agire per determinare una redistribuzione delle risorse che, sino ad oggi, ha penalizzato i lavoratori dipendenti ed i pensionati. Da questo dipende anche la possibilità di far ripartire la domanda interna. E se riprendono i consumi, può aumentare la produzione di beni e servizi e, con essa, può tornare a crescere l'occupazione.

Alla nostra confederazione, che si sta adoperando per convincere il governo ad avviare una trattativa sulla riforma del sistema fiscale va il nostro convinto ed incondizionato sostegno.

Abbiamo bisogno di un fisco più equo ed efficace. Ne ha bisogno il Paese.

E mi convince la tesi della Uil secondo cui questa riforma non va fatta contro qualcuno, ma insieme, coinvolgendo tutte le parti sociali e costringendo il governo ad agire e ad assumere i relativi provvedimenti.

In attesa della definizione di un nuovo sistema fiscale, piuttosto che pensare ad una riduzione generalizzata delle aliquote, che

avvantaggerebbe da una parte gli evasori e dall'altra chi ha i redditi più elevati, noi pensiamo che occorra intervenire con misure selettive: ad esempio, detassando gli aumenti contrattuali e la tredicesima, o magari agendo sul sistema delle detrazioni di imposta a favore di lavoratori dipendenti e pensionati.

Ripresa dei consumi, rilancio della produzione, nuova occupazione sono aspetti di una stessa realtà, profondamente connessi e interdipendenti. Dalla loro realizzazione si misura la capacità del Paese di superare la crisi e ritornare a crescere.

Per rimettere in moto l'economia occorrono risorse, perché è evidente che tutti gli interventi di cui abbiamo parlato hanno un costo.

E gli strumenti che la politica può mettere in campo per reperire i finanziamenti necessari, oltre alla lotta all'evasione fiscale, sono sostanzialmente tre: aumento delle tasse, emissione di titoli di stato, riduzione della spesa pubblica.

L'aumento delle tasse è una strada non percorribile per motivi politici e di opportunità. In Italia il livello di imposizione è tra i più elevati tra i paesi occidentali.

Altrettanto impercorribile è l'aumento del debito pubblico, già a livelli altissimi. Ricorrere a questo strumento significa far pagare anche il costo della crisi attuale alle future generazioni, senza contare il rischio di un declassamento della nostra affidabilità in termini finanziari ed economici.

Non resta dunque che la terza possibilità, cioè quella di ridurre in modo significativo la spesa pubblica.

Qui, però, si registra una grave anomalia italiana, rispetto alle altre nazioni europee. Da noi, infatti, la riduzione della spesa pubblica si interpreta solo e unicamente come riduzione delle risorse da destinare alla pubblica amministrazione.

Le politiche dei vari governi che si sono succeduti alla guida del paese in questi ultimi anni si sono basate quasi esclusivamente su questa pratica, con la conseguenza di aver depotenziato la pubblica amministrazione e la sua capacità di rispondere in modo efficiente alle necessità dei cittadini.

Infatti, le riforme della pubblica amministrazione sono sempre state viste come “generatrici” di risparmio.

I tagli agli organici, previsti anche nell’ultimo decreto “milleproroghe”, e la riduzione dei capitoli di spesa hanno determinato un impoverimento progressivo delle professionalità.

Le leggi finanziarie si sono abbattute sulle amministrazioni producendo tagli lineari, senza alcuna programmazione o selezione. E l’abbattimento della spesa pubblica si è realizzato unicamente attraverso la semplice sottrazione di risorse che ha messo in crisi la funzionalità degli uffici.

A furia di tagliare, privatizzare, esternalizzare, cartolarizzare, si è finito per favorire l’ingresso di operatori privati nello svolgimento di funzioni pubbliche; società e imprese il cui unico interesse è stato ed è il profitto.

Il risultato è che in settori vitali, come l'istruzione o la previdenza, solo per citarne alcuni, la pubblica amministrazione spesso non riesce più a garantire livelli adeguati di prestazioni ed i cittadini sono costretti, ma solo chi se lo può permettere, a ricorrere alle strutture private.

A fronte di tutto ciò, nulla è stato fatto per eliminare gli sprechi.

Avete letto i dati ufficiali sugli incarichi di consulenza e collaborazione esterna conferiti dalle pubbliche amministrazioni nell'anno 2008?

Sono più di 325 mila in un solo anno ! Un aumento del 20% rispetto al 2007 ! E con il 43% di amministrazioni delle quali non si sa assolutamente nulla.

Senza nessuna fatica, possiamo affermare che la spesa effettiva sia superiore ai 2 miliardi e mezzo di euro all'anno.

Sono numeri allucinanti, per non dire indecenti !

D'altronde ci rifiutiamo di credere che all'interno delle amministrazioni non esistano le professionalità per svolgere i compiti affidati a società o a consulenti esterni.

Avete letto le inchieste giornalistiche sulle spese di rappresentanza sostenute dalla politica e dalle istituzioni?

Per non parlare degli scandali sui rapporti non sempre trasparenti tra affari e politica e del vertiginoso aumento delle denunce per corruzione rilevato dalla Corte dei Conti.

Gettare via i soldi pubblici in questo modo è una autentica vergogna!

La UIL PA ritiene che un paese moderno non possa e non debba più tollerare questo stato di cose.

In questo quadro si colloca l'ennesima riforma della pubblica amministrazione che, secondo l'idea del ministro Brunetta, dovrebbe consentire grandi risparmi, dell'ordine di alcuni miliardi, ed un salto di qualità in termini di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi.

LA RIFORMA BRUNETTA E IL RUOLO DEL SINDACATO

Sono 40 anni, come minimo, che in Italia si discute di riforma della pubblica amministrazione. E' una specie di sport nazionale, un tormentone che da sempre accompagna la nostra vita di lavoratori e di cittadini.

Prima c'è stata la riforma Giannini. Poi la riforma Cassese. Poi ancora la riforma Bassanini.

E adesso è la volta della riforma Brunetta.

Ma all'origine, ci sono i problemi di sempre: l'inefficienza dei servizi pubblici, il cattivo funzionamento della macchina amministrativa, la scarsa qualità dei servizi resi al cittadino.

Problemi non ancora risolti e che, nel corso degli anni si sono ulteriormente aggravati. Soprattutto in certi settori, come in quelli dell'istruzione, della sanità, della giustizia, dell'assistenza ed in tutti i servizi di welfare, il grado di insoddisfazione degli utenti raggiunge livelli preoccupanti.

I processi durano all'infinito;

il patrimonio artistico e culturale è spesso trascurato e male utilizzato;

il sistema scolastico e quello universitario sono vecchi, inefficienti e non preparano adeguatamente i giovani al futuro;

i servizi sociali non sono competitivi con gli standard internazionali;

il sistema sanitario dilapida risorse pubbliche e non riesce a fornire prestazioni omogenee per qualità e quantità;

l'apparato dei controlli in materia di legalità, sicurezza e lavoro fa acqua da tutte le parti.

E il Paese si allontana dall'Europa.

Alla radice di tutte queste disfunzioni c'è un unico, grande problema, che si chiama: mancanza di risorse!

Una carenza di risorse umane, finanziarie e strumentali che tocca trasversalmente tutta la pubblica amministrazione. E non risparmia nemmeno settori essenziali come quello dell'innovazione, della sicurezza o della difesa del territorio.

Le conseguenze sono tutti i giorni sotto i nostri occhi:

- gli operatori penitenziari vivono in situazioni al limite del collasso, scontando, ogni giorno, sulla loro pelle, l'emergenza sociale e sanitaria delle nostre carceri, sovraffollate in modo disumano;

- i vigili del fuoco rischiano la vita non solo per combattere le emergenze, ma anche a causa della cronica mancanza di mezzi e di risorse adeguate;

- il settore della ricerca viene depauperato dalla fuga all'estero dei nostri migliori talenti e non riesce a trasformarsi nell'autentico motore dello sviluppo.

E questi sono solo i casi più eclatanti.

Ebbene, nessuno oggi può negare che in questo paese ci sia una profonda e assoluta necessità di riformare la pubblica amministrazione.

Lo chiedono a gran voce i cittadini che rivendicano servizi efficienti.

Lo chiede a gran voce il mondo delle imprese, che spesso trova il suo peggiore nemico non nelle dure leggi del mercato, ma proprio negli ostacoli di una macchina amministrativa lenta e farraginoso.

Ma lo chiedono da tempo anche i lavoratori, impegnati in prima persona nella produzione dei servizi pubblici, costretti ad operare in una organizzazione del lavoro arcaica, gestita troppo spesso in modo clientelare e paternalistico.

Da 30 anni ci sforziamo inutilmente di far capire alle nostre controparti, di qualunque segno o colore politico, che occorre mettere in stretta relazione la qualità del lavoro con la qualità dei servizi. Se cresce l'una, cresce anche l'altra. Senza qualità dei servizi pubblici, il Paese non cresce.

Per decenni le nostre proposte sono cadute nel vuoto.

La politica non ha mai capito – o non ha voluto capire – che la pubblica amministrazione aveva e ha bisogno di investimenti.

Bisogna avere il coraggio di investire, se si vuole puntare allo sviluppo.

Investire sull'innovazione, investire sul sapere, investire sugli strumenti, investire sulle risorse umane.

Ma soprattutto, occorre prendere coscienza che bisogna investire sulla qualità del lavoro pubblico.

E invece ecco che ci ritroviamo davanti all'ennesima riforma tutta basata sulla burocrazia e sulle procedure. Una riforma-dinosauro, piena zeppa di norme e di cavilli contenuti in una sfilza interminabile di leggi, decreti, direttive e circolari.

Una riforma studiata a tavolino da qualche illustre professore universitario, grande esperto di teoria della pubblica amministrazione, ma che probabilmente non ha la minima idea di come funzioni, in pratica, un consolato, una prefettura, uno stabilimento militare, un ufficio giudiziario, un servizio ispettivo, uno sportello liquidazione pensioni, un presidio sanitario, un servizio di manutenzione e custodia di beni archeologici...

Sia ben chiaro: noi condividiamo l'obiettivo di rendere la pubblica amministrazione più moderna, più efficiente e più efficace per incrementare il livello dei servizi offerti alla collettività.

Condividiamo l'obiettivo di far lavorare meglio le amministrazioni. E siamo consapevoli che per farlo occorra anche introdurre degli elementi di differenziazione del salario accessorio. Una differenziazione che deve passare attraverso un sistema obiettivo di valutazione del rendimento sia degli uffici nel loro complesso, che dei singoli operatori.

Vi ricordate quando il ministro Brunetta, all'inizio del suo mandato, venne a parlare alla nostra conferenza di organizzazione ?

Noi lo ascoltammo con grande interesse e molte cose che lui disse quel giorno ci trovarono d'accordo.

Per esempio, fummo d'accordo quando sostenne che attraverso il rilancio della pubblica amministrazione e dei servizi pubblici passa il rilancio dell'intero sistema Paese.

E ancora di più convenimmo quando affermò che solo una pubblica amministrazione efficiente ed efficace può garantire il rispetto dei diritti fondamentali previsti dalla Costituzione per tutti i cittadini, nelle più diverse condizioni economiche e sociali.

E ci trovò d'accordo quando disse che la battaglia per rendere più efficiente la pubblica amministrazione è, prima di tutto, una battaglia di progresso, di civiltà e di uguaglianza: perché l'inefficienza dei servizi pubblici produce le divisioni sociali più profonde, spaccando la società fra coloro che possono permettersi servizi efficienti a pagamento e coloro che invece non hanno i mezzi per farlo.

Ma amici e compagni! Ma non sono forse queste le cose che la UIL PA ha sempre detto e ripetuto da anni ? Non sono forse questi i principi che hanno sempre ispirato la nostra azione, le nostre lotte contro gli sprechi, le inefficienze e i clientelismi?

Noi siamo stati tra i primi a volere che nella gestione del lavoro pubblico fossero introdotti i concetti di "obiettivo" e di "risultato".

Noi siamo stati tra i primi a volere che si incominciasse a tenere conto anche del grado di soddisfazione dell'utenza.

Il Memorandum sul lavoro pubblico, che abbiamo sottoscritto “appena” 3 anni fa (anche se adesso sembra che stiamo parlando di un’altra era geologica) conteneva già quelle idee e quei principi che oggi vengono spacciati come grandi novità ma che, in realtà, avevamo già introdotto nei contratti di lavoro.

Quindi, non siamo noi, oggi, a temere la sfida dell’efficienza e della produttività.

Noi non abbiamo paura di misurarci con un nuovo modo di lavorare, né di affrontare il giudizio degli utenti esterni; e tanto meno abbiamo paura di essere valutati e premiati per le capacità che dimostriamo e per i risultati che otteniamo.

Ma noi non condividiamo e non possiamo accettare riforme elaborate in modo unilaterale, calate dall’alto, portate avanti cavalcando o, peggio, esasperando il malcontento dell’opinione pubblica e denigrando i pubblici dipendenti, definendoli improduttivi, fannulloni, assenteisti e corrotti.

Bisogna avere rispetto della nostra dignità lavorativa !

Né possiamo accettare che la responsabilità delle inefficienze venga scaricata soltanto sui lavoratori.

Perché le riforme, caro ministro, devono essere il frutto, l’esito di un percorso il più possibile condiviso e accettato anche da quei soggetti che sono fattori essenziali della loro riuscita: vale a dire, i protagonisti del lavoro pubblico, gli operatori dei servizi, i lavoratori della pubblica amministrazione.

Non intendo ora addentrarmi nell'analisi particolareggiata della legge delega e del decreto 150. Tutti voi ne conoscete già sin troppo bene i contenuti, che abbiamo sviscerato a fondo in occasione del nostro ultimo comitato centrale.

Abbiamo ormai tutti quanti imparato a familiarizzare con la nuova parola magica: la *performance*. La parola più ripetuta all'interno di una stessa legge: in tutto il decreto, ricorre per ben 98 volte. Un record da libro dei primati !

Tutti conosciamo le nuove norme in materia di contrattazione, in materia di assenze per malattia, in materia di dirigenza, di progressioni economiche, di responsabilità disciplinare.

Conosciamo quali sono le novità in materia di FUA e di salario accessorio.

Conosciamo quali sono le novità in materia di valutazione.

E tuttavia, in questo congresso abbiamo anche il dovere di dare un contributo di analisi e di proposta, come organizzazione sindacale, rispetto ai principali problemi prospettati dal decreto Brunetta.

Un'analisi dalla quale dovrà scaturire una nostra precisa linea di politica sindacale per i prossimi quattro anni.

Dico subito con molta franchezza che in questa fase non è realistico porci l'obiettivo di cancellare "tout court" il decreto 150.

Qualcuno ha contestato al sindacato di non avere fatto abbastanza per bloccare o modificare la riforma.

Secondo me, questo “qualcuno” non ha ben capito come stavano le cose. La filosofia della riforma Brunetta è stata condivisa dalla stragrande maggioranza degli italiani. Se Brunetta ha potuto raggiungere in poco tempo un così alto grado di popolarità, è perché sulle sue iniziative ha raccolto il consenso pressoché generalizzato dell’opinione pubblica, delle imprese e dei mezzi di informazione.

Perfino in Parlamento erano tutti d’accordo.

L’opposizione contestava la maggioranza non per gli aspetti negativi, che noi avevamo denunciato, ma perché voleva norme ancora più drastiche. Del resto, dichiarazioni e proposte di esponenti dell’opposizione sono agli atti! Non ce le siamo inventate noi !

E quando come UIL PA ci siamo attivati per cercare in Parlamento alleanze per modificare il testo del decreto 150, abbiamo avuto scarso ascolto sia nella maggioranza che tra le opposizioni.

Dunque, i nostri continui tentativi di introdurre alcune modifiche sostanziali al decreto, portati avanti in tutte le sedi governative e parlamentari, si sono rivelati politicamente impercorribili.

Ma ora che la riforma è operativa, lo scenario cambia radicalmente e dobbiamo fare i conti con la nuova realtà.

Ora inizia la fase della verifica sul campo. Ed è qui che il sindacato deve recuperare lo spazio di manovra che gli è stato sottratto nella fase precedente.

Dobbiamo impegnarci a fondo per “governare” i processi che il decreto 150 mette in moto, per impedire che la riforma venga gestita in modo unilaterale.

Adesso noi possiamo e dobbiamo evitare che le amministrazioni rimettano in discussione il sistema delle relazioni sindacali per indebolire le tutele dei lavoratori.

Dobbiamo impedire che si ritorni a una pubblica amministrazione basata su un sistema di gestione gerarchico e burocratico.

Dobbiamo evitare che si ripristini una gestione clientelare e paternalistica del rapporto di lavoro pubblico, come era negli anni '50 e '60, quando attraverso le note di qualifica e le decisioni dei consigli di amministrazione si effettuavano le promozioni per “merito comparativo”. Un metodo che, non a caso, era stato soprannominato “il metodo del compare”.

Quindi, la decisione più importante da prendere oggi è quella di individuare le priorità della nostra azione. E per poter essere realmente efficaci, le nostre idee dovranno essere semplici e chiare. Cioè, dovremo far capire con precisione ai nostri interlocutori di parte pubblica, ma anche ai lavoratori, che cosa vogliamo e che cosa non vogliamo.

A mio giudizio, noi ci dobbiamo concentrare essenzialmente su quattro obiettivi.

Innanzitutto, occorre ristabilire il giusto rapporto tra legge e contratto.

Come sapete, a monte di tutta la riforma Brunetta c'è un presupposto giuridico, rappresentato dal capovolgimento del principio di de-legificazione stabilito negli anni '90: il principio in base al quale il rapporto di lavoro pubblico, al pari di quello privato, era regolato prevalentemente dalla contrattazione collettiva.

Adesso quel principio è stato ribaltato.

Con la riforma Brunetta, la definizione delle regole che disciplinano il lavoro pubblico viene riportata, salvo minime eccezioni, sotto la discrezionalità assoluta del legislatore. Il che significa che viene riportata sotto la discrezionalità assoluta del potere politico.

Quanto di peggio ci si potesse aspettare, per chi, come noi, è convinto che occorre tenere separata la politica dalla gestione delle pubbliche amministrazioni !

La riforma riconsegna nelle mani della politica tutte le funzioni che riguardano l'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane. E' un salto indietro di 30 anni. Si ritorna alla situazione che c'era prima della legge-quadro n. 93; addirittura, prima degli anni '80.

C'è il rischio che saltino tutte le certezze. E del resto un primo "assaggio" lo abbiamo già avuto con la vicenda delle fasce di reperibilità per le visite fiscali. Quante volte le hanno già cambiate in pochi mesi ? Ormai abbiamo perso il conto. All'inizio erano 4 ore. Poi sono diventate undici. Poi sono ri-diventate quattro. Ora, dal 4 febbraio, sono sette.... È diventata una comica !

Immaginate allora che cosa potrebbe accadere per tutte le altre clausole: dalle ferie ai permessi, dal part-time alla banca ore... Tutto il castello di regole omogenee e coerenti che abbiamo pazientemente costruito nei vari settori della pubblica amministrazione, contratto dopo contratto, accordo dopo accordo, potrebbe essere nuovamente trasformato - come già era una volta - in una giungla di norme differenti da un settore all'altro, secondo gli umori e le clientele dei politici di turno.

E' un progetto assurdo. Un disegno illogico che noi contrasteremo in tutte le sedi.

L'altro elemento centrale delle nostre rivendicazioni riguarda le procedure della contrattazione e i criteri di destinazione delle risorse economiche.

Su queste materie la riforma è intervenuta in maniera veramente pesante. Sono stati introdotti vincoli e paletti che mirano a comprimere lo spazio e l'autonomia dei processi negoziali.

Con le nuove regole, entrambi i livelli della contrattazione - quello nazionale e quello integrativo - sono fortemente limitati!

A livello nazionale, viene perpetrato un vero e proprio scippo di competenze, grazie alla norma per cui gli incrementi retributivi potranno essere erogati automaticamente, con la decorrenza prevista dalla legge e secondo le misure previste dalla finanziaria, a prescindere dall'esito del confronto con il sindacato.

Questo è un aspetto della riforma che, per quanto ci riguarda, non può assolutamente funzionare, perché così si affossa la contrattazione nazionale di comparto o di area.

In questo modo, viene rimesso in discussione il nuovo modello contrattuale nel settore pubblico.

Le evidenti contraddizioni tra decreto Brunetta e accordo del 30 aprile vanno assolutamente sanate.

La gestione delle relazioni sindacali e degli aspetti economici, nella pubblica amministrazione, deve essere ricondotta all'interno del quadro di regole definite in quell'accordo che – lo vorrei ricordare – è stato sottoscritto anche dal governo.

Allontanarsi da quei criteri significherebbe penalizzare una parte del mondo del lavoro, generando disuguaglianze sul terreno delle opportunità di crescita salariale, ancora una volta a discapito dei lavoratori del pubblico impiego.

E anche per quanto riguarda la contrattazione integrativa non mancano i problemi e le contraddizioni.

Non ci convince il rafforzamento e l'appesantimento del sistema dei controlli esterni ed interni.

Non ci convince l'obbligo di destinare la parte prevalente delle risorse dei fondi unici al sistema premiale.

Ma soprattutto, non è accettabile che venga imposto un termine per la contrattazione integrativa, decorso il quale, in mancanza di accordo, l'amministrazione può regolare con atto unilaterale sia gli istituti giuridici, che quelli economici.

Siamo molto, molto preoccupati.

Qui la battaglia da fare, nei prossimi anni, è veramente dura, ma al tempo stesso fondamentale per il sindacato. E vorrei che fosse chiara una cosa: noi non abbiamo nessuna intenzione di ridurci a fare le comparse, né di cedere ai ricatti delle amministrazioni !

Noi vogliamo che solo e soltanto attraverso la contrattazione siano definiti gli istituti giuridici, il sistema degli incentivi, i criteri di distribuzione del fondo unico, i criteri di valutazione del personale e di assegnazione dei premi individuali e collettivi.

La UIL PA rivendicherà con forza il proprio ruolo in tutti gli uffici: ministeri, enti pubblici, agenzie, università.... dovunque ! Dovunque difenderemo gli spazi di rappresentatività che ci siamo legittimamente conquistati.

Se sperano di tagliarci fuori dalle decisioni importanti, si sbagliano di grosso, perché per noi è essenziale mantenere la centralità della contrattazione integrativa !

Il terzo punto su cui dobbiamo concentrare il nostro impegno riguarda il sistema di misurazione della qualità del lavoro e di valutazione del personale. Questo – come ben sapete - è un punto delicatissimo, perché, in base ai nuovi meccanismi di valutazione, anno per anno i dipendenti saranno collocati in tre fasce di merito predeterminate, a cui corrisponderanno altrettanti livelli di salario di produttività.

Ma questa predeterminazione rappresenta una clamorosa contraddizione rispetto all'obiettivo di incentivare i meritevoli.

Le persone, infatti, non verranno premiate in base al merito reale, ma in base alla percentuale di posti disponibili nelle varie fasce !

E il dirigente si vedrà privato della possibilità di attribuire il giusto riconoscimento in modo veramente imparziale.

Così, verranno a crearsi situazioni di forte conflitto all'interno degli uffici. Situazioni che non sarà facile gestire: né per il sindacato, né per la dirigenza.

Noi dobbiamo essere pronti ad affrontare nel modo giusto gli inevitabili problemi che con il nuovo meccanismo di valutazione sorgeranno dentro le amministrazioni. Ciascuno deve assumersi le proprie responsabilità.

Sul sistema di valutazione e sull'assegnazione dei premi, non potrà esistere nessuna forma di cogestione !

Noi agiremo sul terreno che ci compete. Un terreno nel quale le parole d'ordine saranno: verifica, controllo, denuncia.

Pertanto, noi riteniamo che la predeterminazione delle percentuali di personale da collocare nelle fasce di valutazione sia un assurdo giuridico e che a nostro giudizio viola palesemente la Costituzione.

Pertanto, la UIL PA darà il proprio sostegno alle inevitabili battaglie giudiziarie che scaturiranno dall'applicazione di una norma ingiusta, illogica e lesiva della dignità dei lavoratori e dannosa per la funzionalità delle amministrazioni.

Ma il nostro ruolo di controllo, rispetto al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, si eserciterà soprattutto a livello diretto, pratico, quotidiano.

E consisterà nel lavoro continuo che faremo ogni giorno nei posti di lavoro.

Vigileremo attentamente sull'applicazione di tutto il "ciclo" della performance, di tutti i passaggi della procedura, dalla formazione delle graduatorie all'assegnazione dei premi. Controlleremo la congruità delle motivazioni.

Verificheremo l'equità e l'imparzialità di tutte le decisioni che verranno prese, sia dagli organi di vertice politico delle amministrazioni, che dai dirigenti dei singoli uffici.

Esigeremo trasparenza assoluta. Denunceremo tutte le situazioni di abuso, di favoritismo, di ingiustizia che si dovessero riscontrare.

Infine, la quarta rivendicazione volta alla correzione di questa riforma dovrà essere quella relativa alla modifica del sistema disciplinare.

Ci troviamo di fronte ad una svolta autoritaria e repressiva. Le nuove norme, da una parte, allargano a dismisura il potere dei dirigenti, i quali ora possono infliggere direttamente le sanzioni disciplinari, anche gravi. E, dall'altra, limitano gli strumenti di difesa e di contraddittorio a disposizione dei lavoratori.

E' stato smantellato tutto il sistema di impugnazione delle sanzioni disciplinari attraverso i meccanismi fissati dalla

contrattazione collettiva. Di fatto, l'unica possibilità che oggi rimane al lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare è quella di “confessare la propria colpa” e ottenere, in cambio, una leggera riduzione della sanzione prevista.

In alternativa, resta la possibilità di far causa all'amministrazione davanti al giudice del lavoro, oppure ricorre ai collegi esterni previsti dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Due ipotesi – lo sappiamo bene - complesse al punto tale da scoraggiare, spesso, l'azione dei lavoratori.

Si consegna, di fatto, nelle mani dei dirigenti uno strumento che, se usato in modo distorto, rischia di trasformarsi in un formidabile e pericoloso mezzo di pressione e di repressione nei posti di lavoro.

Noi dobbiamo batterci per riportare questa materia nella competenza della contrattazione.

Nello stesso tempo, dobbiamo essere in grado di dare ai nostri iscritti un adeguato supporto in sede tecnico-legale, anche per aiutarli a sfuggire alle trappole del “patteggiamento” coatto.

Questo lungo, ma necessario esame dei punti di criticità della riforma conferma che il lavoro da fare per correggere le cose che non condividiamo sarà molto impegnativo.

E' nostro dovere intervenire per bloccare le distorsioni, gli eccessi, gli abusi. E spiegare che cosa eventualmente non funziona nella riforma, per poterla modificare, per poterla migliorare nei due anni previsti per la sperimentazione.

Con questo congresso dobbiamo indicare quella che a nostro giudizio è la strada da seguire per il cambiamento.

Certo, sappiamo bene che è una strada complessa, difficile e faticosa, ma noi, con il sostegno dei lavoratori, intendiamo percorrerla fino in fondo: se sarà possibile, con il dialogo; altrimenti, se si renderà necessario, non esiteremo a mobilitare i lavoratori e a ricorrere a dure azioni di lotta.

LA CONTRATTAZIONE

I temi riguardanti la politica economica e sociale o la riorganizzazione dello Stato, le riforme, le modifiche ordinamentali, il funzionamento della pubblica amministrazione di cui ci siamo occupati fin qui, hanno attratto la nostra attenzione in questi anni di profondi mutamenti.

Il movimento sindacale è stato impegnato a far valere le ragioni dei lavoratori e ad affermare i principi di solidarietà, equità e giustizia che sempre debbono essere alla base degli interventi in questi settori delicati per la vita del Paese e per i cittadini, soprattutto per le fasce più deboli ed esposte della popolazione.

Ma il sindacato ha anche un altro dovere prioritario che attiene alla sua stessa natura: quello di fare i contratti.

Angeletti tempo fa ha detto che senza la contrattazione i lavoratori diventano degli schiavi.

Un'immagine forte, potente, che rende l'idea di quanto sia essenziale per la UIL l'esercizio di questa importante e fondamentale funzione.

Questa filosofia è alla base delle nostre stesse scelte di politica sindacale degli ultimi anni e da sola è sufficiente a spiegare molte decisioni che la confederazione e le categorie hanno preso nell'esclusivo interesse dei lavoratori: anche pagando il prezzo della rottura dell'unità sindacale.

Così a gennaio dello scorso anno è stato firmato l'accordo sul nuovo modello contrattuale valido per tutti i lavoratori pubblici e privati.

Ne abbiamo già parlato in apertura di relazione. Vediamo, però, ora, qualche dettaglio della nuova struttura della contrattazione, scaturita dall'accordo del 22 gennaio del 2009 e dalla successiva intesa di applicazione al pubblico impiego del 30 aprile.

Il nuovo sistema prevede la durata triennale del contratto; aumenti misurati attraverso indici più rispondenti alla realtà (indice IPCA), determinati da un organismo neutrale (ISAE); decorrenze certe; il recupero del differenziale inflativo al termine del triennio di validità; la detassazione progressiva del salario accessorio.

Sulla base di queste regole, come UILPA, abbiamo predisposto le nostre piattaforme rivendicative e, nel rispetto dei tempi, alla fine del mese di giugno, le abbiamo presentate al governo.

Ma col passare delle settimane le cose si sono complicate.

I primi segnali giunti dal governo non sono stati affatto rassicuranti. E per noi ha rappresentato un vero e proprio allarme la mancata previsione, prima nel documento di programmazione economica e poi nella legge finanziaria per il 2010, delle risorse necessarie ai rinnovi sulla base delle nuove regole.

Vorrei a questo proposito rammentare la nostra dura presa di posizione che, nell'autunno scorso, ci ha portato a proclamare lo sciopero generale della categoria per ottenere il rispetto degli

impegni assunti con la firma dell'accordo sul nuovo modello contrattuale.

In quella occasione ci siamo mossi da soli, con il pieno appoggio della confederazione.

Abbiamo sospeso lo sciopero solo dopo aver avuto rassicurazioni da parte del governo in merito alla sua volontà di rispettare gli impegni, con la fissazione di un calendario che dovrebbe consentire il rinnovo dei CCNL in tempi brevi.

Ogni ulteriore rinvio non potrà essere giustificato e non potrà che avere come risposta la ripresa delle azioni di mobilitazione e di lotta sospese nel mese di dicembre.

E' bene ricordare, inoltre, che la riforma della pubblica amministrazione è intervenuta incisivamente anche sulla struttura dei comparti e sulle procedure di contrattazione, modificando gran parte delle norme preesistenti.

I comparti sono stati ridotti a quattro. Gli accordi quadro potranno definire unicamente la composizione interna degli stessi. Un campo di manovra decisamente esiguo, se non obbligato, almeno per quanto riguarda la nostra categoria.

I settori dei ministeri, agenzie fiscali, enti pubblici non economici, il CNEL ed altre amministrazioni centrali saranno sicuramente inseriti in un unico comparto di contrattazione.

La stessa sorte subiranno le rispettive aree separate della dirigenza.

Ancora irrisolta resta la questione del collocamento dei settori università e ricerca. A questo proposito, la UIL PA ha chiesto il loro inserimento all'interno del nuovo comparto delle amministrazioni centrali.

A nostro giudizio questa scelta risponderebbe meglio alle esigenze funzionali ed organizzative di quei settori.

Il prossimo CCNL triennale, unificato nella parte normativa ed in quella economica, dovrà dunque tenere conto della composizione eterogenea della platea dei destinatari e, soprattutto, delle norme contrattuali attualmente vigenti che, in alcuni casi e per diversi istituti, sono difformi.

Penso, ad esempio, alle norme sugli ordinamenti del personale e sui sistemi di classificazione; oppure, alla struttura della retribuzione ed all'incidenza percentuale, in alcuni casi molto diversificata, della parte accessoria rispetto a quella fondamentale.

Nel nuovo CCNL dovranno essere individuate specifiche sezioni per valorizzare e rappresentare le specificità ordinamentali, giuridiche ed economiche dei settori di provenienza.

In materia di relazioni sindacali, di valutazione e premialità, di responsabilità disciplinare, bisognerà inserire disposizioni che condizionino i poteri decisionali dell'autorità politica e della dirigenza.

Rivendichiamo un chiaro e articolato sistema di controlli, verifiche, criteri obiettivi e limiti per evitare abusi e favoritismi e

per fare in modo che la discrezionalità non degeneri in arbitrio, ingiustizia, clientelismo.

Nelle tesi congressuali, che insieme ai contenuti ed agli aggiornamenti presenti in questa relazione costituiscono la base del nostro dibattito congressuale, abbiamo riportato le linee guida delle nostre piattaforme contrattuali già presentate fin dal mese di giugno dello scorso anno e prima dell'approvazione della riforma Brunetta.

Noi confermiamo integralmente i contenuti di quelle piattaforme, poiché siamo convinti della necessità di garantire ai lavoratori un rinnovo del contratto che rispetti i tempi di decorrenza, tuteli e aumenti il potere d'acquisto delle retribuzioni, favorisca la contrattazione decentrata, attraverso la destinazione di risorse e l'attribuzione di nuove materie di competenza.

Confermiamo, dunque, per il triennio la nostra richiesta di aumenti a regime del 6% basati sull'indice Ipca (1,8 per il 2010; 2,2 per il 2011; 1,9 per il 2012).

Confermiamo la richiesta di aumento dell'1,5% a titolo di recupero del differenziale inflativo rispetto al biennio economico 2008- 2009.

Confermiamo l'ulteriore richiesta dell' 1% per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012 per il finanziamento della contrattazione integrativa.

A questo proposito, vorrei ricordare che la riforma Brunetta pone a carico dei fondi unici di amministrazione o di ente il finanziamento di tutti gli istituti, vecchi e nuovi, destinati a premiare

il merito, a riconoscere le performance collettive ed individuali, a retribuire l'aumento di efficienza, la qualità delle prestazioni, le posizioni di elevata responsabilità, a finanziare le progressioni all'interno delle aree. E' essenziale, quindi, che siano previste risorse specifiche per tali finalità, indispensabili per tramutare le parole in fatti concreti e per evitare che la riforma fallisca ancora prima di poter essere attuata.

Ed infine, confermiamo anche tutte le altre richieste di natura economica, tra cui vorrei ricordare:

- la stabilizzazione, a fini perequativi, di quote di salario accessorio, che abbiano carattere di certezza e di stabilità;
- la piena contrattualizzazione delle risorse relative agli straordinari che dovranno confluire nell'ambito dei Fondi Unici di amministrazione o ente;
- la rivalutazione dei buoni pasto.

Ci attende dunque una stagione contrattuale molto impegnativa, con importanti aspetti innovativi.

I lavoratori della pubblica amministrazione vogliono garantire ai cittadini ed agli utenti servizi efficienti e di qualità.

Ma perché ciò sia, è condizione essenziale che ai nostri lavoratori

- venga assicurato un contratto moderno, adeguato ai nuovi compiti e alle nuove responsabilità;
- venga riconosciuto il valore del proprio lavoro;
- venga garantito un futuro dignitoso.

LA PREVIDENZA

E visto che parliamo di futuro, non posso fare a meno di dedicare un momento di riflessione ad un problema che ci investe e ci riguarda tutti: quello relativo alla riforma delle pensioni e del sistema previdenziale.

Nel corso dei quattro anni che sono trascorsi dal nostro ultimo congresso, gli interventi legislativi in materia previdenziale sono stati – tanto per cambiare - numerosi, pesanti e spesso a nostro svantaggio.

L'unica nota positiva, in questo quadriennio, è stata l'abolizione del famoso “scalone” che avrebbe dovuto scattare dal primo gennaio 2008. Un risultato davvero importante, ascrivibile all'impegno del sindacato. Anche se va detto che non è stato comunque possibile impedire l'innalzamento dell'età contributiva, ma si è potuto solo inserire un meccanismo di maggiore gradualità per l'attuazione di questo evento.

Un altro intervento che avremmo salutato con favore e che, invece, continua a non essere varato è quello della separazione netta della previdenza dall'assistenza, la quale dovrebbe essere a carico della collettività, attraverso la fiscalità generale.

Questa è la motivazione che ha indotto Rocco Carannante e me, a nome della UIL nel CIV dell'INPS, a votare contro un bilancio che continua a non prevedere la separazione tra assistenza e previdenza.

Ma non c'è nulla da fare: l'argomento viene eluso e l'appuntamento con questa che sarebbe una vera rivoluzione viene sistematicamente procrastinato.

Altro fatto negativo, poi, è rappresentato dall'articolo 71 del decreto 112, che ha dato alle amministrazioni la facoltà di porre termine, in modo unilaterale, ai rapporti di lavoro di coloro che raggiungono i 40 anni di anzianità. Questa norma, come è noto, ha generato un'enorme confusione fra "anzianità contributiva" e "anzianità di servizio". Una confusione alimentata dai continui cambiamenti di rotta da parte del governo che ha modificato il testo della norma per ben tre volte in un anno !

E per concludere, appena pochi mesi or sono, il "regalo" finale: la norma sull'innalzamento a 65 anni dell'età pensionabile delle donne nel pubblico impiego.

Care delegate e cari delegati, che cosa possiamo dire ancora? Conoscete bene la posizione della segreteria nazionale della UIL PA. Avete letto i nostri comunicati. Avete condiviso le nostre ferme posizioni. Avete sostenuto le nostre proteste.

Quello che abbiamo sempre detto, lo ribadiamo adesso, forte e chiaro. La decisione del governo di portare obbligatoriamente a 65 anni l'età pensionabile delle donne che lavorano nella pubblica amministrazione è una prepotenza. E' un'ingiustizia. E' una discriminazione nei confronti di centinaia di migliaia di lavoratrici che sono state private di un diritto sacrosanto: il diritto di scegliere.

L'età pensionabile delle donne nella pubblica amministrazione era già fissata a 65 anni, come per gli uomini. Solo che esisteva la possibilità di richiedere il pensionamento anticipato di 5 anni, naturalmente come scelta individuale e volontaria. Una norma giusta. Una norma di alto valore sociale, pensata per venire incontro alle difficoltà di situazioni personali e familiari che, guarda caso, nelle nostre famiglie quasi sempre ricadono sulle spalle delle donne.

Quante sciocchezze ci hanno raccontato.... La sentenza della Corte di Giustizia europea.... Le donne che non potevano fare carriera perché andavano in pensione troppo presto... Addirittura, hanno tirato in ballo l'emancipazione femminile...

Ma quale Europa ! Ma quale carriera ! Ma quale emancipazione ! Avere abolito questo diritto, significa avere tolto alle donne la possibilità di effettuare una libera scelta di vita !

Ma, attenzione: l'obbligo di andare in pensione a 65 anni vale solo per le donne che lavorano nella pubblica amministrazione !

E' davvero inaccettabile!

Questo fatto non può che accrescere in noi le preoccupazioni per il futuro. Le ultime novità in materia pensionistica e previdenziale appaiono infatti sempre più come vere e proprie leggi speciali per i pubblici dipendenti.

In questo Paese si sta verificando un fenomeno nuovo e strano. Il mondo del lavoro si sta sempre più spaccando, dividendo in due grandi categorie: da una parte i privati, dall'altra i pubblici. Con regimi diversi. Con regole diverse. E oggi, purtroppo, dobbiamo

dire: perfino con diritti diversi, riguardo ai requisiti che danno accesso al trattamento previdenziale.

Solo i lavoratori pubblici ricevono degli accantonamenti virtuali per il trattamento di fine rapporto.

Solo alle lavoratrici pubbliche oggi viene impedita l'anticipazione dell'età pensionabile.

Solo ai lavoratori delle amministrazioni centrali è ancora di fatto preclusa la possibilità di costruirsi, su base volontaria, una pensione integrativa.

Quest'ultima questione è di una gravità straordinaria. Mentre continua implacabile, anno dopo anno, l'abbattimento del valore economico delle nuove pensioni, i dipendenti dei ministeri, degli enti pubblici non economici, delle università, degli enti di ricerca, delle agenzie fiscali e di tutte le altre amministrazioni centrali ancora non possono cominciare a iscriversi al loro fondo di previdenza integrativa.

Con una pensione che fra vent'anni coprirà a malapena il 50% dell'ultima retribuzione; con la revisione periodica dei coefficienti pensionistici che, dal 2015, saranno legati anche alle statistiche sull'allungamento della durata media della vita; con un potere d'acquisto delle pensioni che si riduce sempre più, pensare di rinviare ancora l'entrata in funzione dei fondi integrativi nei nostri settori è pura incoscienza.

Per questo noi ci batteremo in ogni modo affinché il nostro fondo Sirio sia al più presto avviato e reso pienamente operativo.

L'ORGANIZZAZIONE

L'ultimo breve capitolo, prima delle conclusioni, vorrei riservarlo ad alcune considerazioni di carattere organizzativo.

Anche in questa fase di profonde modifiche istituzionali la capacità di adattamento del nostro modello ai cambiamenti avvenuti ci ha permesso di realizzare significativi risultati.

Abbiamo razionalizzato il numero delle strutture nazionali di settore, prevedendo l'unificazione di diversi coordinamenti, per effetto della diminuzione dei ministeri e dell'accorpamento di diverse Amministrazioni.

Oggi registriamo un solo coordinamento nel Ministero dell'Economia e Finanze, nel Ministero delle Infrastrutture e Trasporti e nel Ministero dello Sviluppo Economico.

Nell'amministrazione giudiziaria, dove la situazione é più complessa, il comitato centrale della UIL PA ha deliberato di procedere alla costituzione di un unico organismo di rappresentanza, ad eccezione degli ufficiali giudiziari per i quali a tutt'oggi permane uno status giuridico ed economico diversificato.

Per quanto riguarda la recente, drastica riduzione del numero dei comparti di contrattazione e delle conseguenze sui nostri assetti, abbiamo la necessità di attuare, per quei settori che presentano specificità come l'università e la ricerca, soluzioni organizzative a garanzia della loro necessaria autonomia contrattuale ed operativa, ferma restando l'appartenenza alla UIL PA.

In merito, poi, alle risorse umane ed economiche non possiamo che esprimere la nostra preoccupazione per le ricadute negative che si stanno registrando tra i nostri quadri, per effetto della pesante diminuzione dei distacchi e permessi sindacali e dei tagli al salario accessorio.

E' chiaro che se queste politiche sfavorevoli in tema di prerogative sindacali dovessero essere ulteriormente aggravate, come purtroppo più volte minacciato dal Ministro della Funzione Pubblica, la tenuta stessa dell'organizzazione rischierebbe di essere messa a repentaglio.

Inoltre, nella gestione amministrativa della UIL PA graverà l'esosa richiesta di restituzione, in denaro, dell'esubero di ore di permesso sindacale effettuate negli anni 2007, 2008 e 2009.

Con tale debito, che per la UIL ammonterebbe a circa 1 milione di euro, dovremo fare i conti nei prossimi mesi.

Di fronte a tali difficoltà si rende necessario un grandissimo impegno di tutte le strutture per assicurare il buon funzionamento della nostra macchina organizzativa, anche in previsione dell'appuntamento elettorale per il rinnovo delle RSU, programmato per il mese di novembre.

Già da domani dovremo dunque mobilitarci per garantire la presenza di una lista UIL PA in tutti i posti di lavoro.

Ciò è indispensabile per consentire ai lavoratori di poter scegliere la nostra organizzazione.

Il nostro obiettivo dovrà essere quello di confermare e possibilmente migliorare il brillante risultato ottenuto nella passata tornata elettorale, che ci ha visto raggiungere percentuali importanti di rappresentatività nei vari comparti di contrattazione (ministeri 22,02% - enti pubblici non economici 17,23% - agenzie fiscali 19,21% - università 16,98% e ricerca 21,10%).

Questi risultati ci hanno permesso di incrementare la nostra forza e di svolgere un ruolo determinante nella sottoscrizione dei contratti relativi al biennio economico 2008 – 2009 in tutti i settori da noi rappresentati.

Nonostante il blocco del turn – over e la riduzione degli organici, che ormai dura da anni, siamo riusciti, grazie all’opera incessante e lodevole dei nostri quadri e dirigenti nelle amministrazioni e sul territorio, a mantenere inalterato il numero degli iscritti.

Ancora una volta non possiamo che ribadire la validità del nostro modello organizzativo.

Infatti, solo l’attività dei coordinamenti di settore garantisce una qualificata e capillare presenza ai tavoli di contrattazione integrativa nei ministeri, negli enti e nei posti di lavoro.

Permane fondamentale anche il ruolo delle segreterie provinciali della UIL PA, che svolgono importanti compiti di raccordo dei coordinamenti provinciali di settore e di rappresentanza nelle strutture territoriali della Uil confederale.

Per affrontare questo difficile e delicato momento sarà necessario:

- un maggior coinvolgimento delle strutture più rappresentative nella gestione diretta dell'organizzazione;

- un incremento delle attività di formazione, di comunicazione e di consulenza legale, per consentire ai nostri quadri di fronteggiare al meglio i nuovi impegni derivanti dall'attuazione del decreto legislativo 150.

E' giusto sottolineare, infine, che il buon funzionamento di un'organizzazione così articolata è stato possibile anche grazie all'impegno concreto di tutti coloro che, in questi quattro anni, hanno collaborato con la segreteria nazionale. A loro mi sia consentito esprimere un sincero ringraziamento, che rivolgo anche a quanti si stanno prodigando per l'ottimale svolgimento di questo congresso.

CONCLUSIONI

Care delegate e cari delegati mi avvio alle conclusioni.

In questa relazione ho voluto porre l'accento sul momento di crisi che il nostro paese, insieme a tutti gli altri, sta attraversando.

Una crisi economica grave che ha gravi risvolti di natura sociale.

Ma ho voluto riservare ampio spazio ai problemi della pubblica amministrazione ed alla sfida che lanciamo per essere protagonisti nei processi di cambiamento in atto.

Io credo che ogni risposta da parte del sindacato non potrà prescindere dalle esigenze, dalle speranze, dalle aspirazioni dei lavoratori che noi rappresentiamo.

I lavoratori della pubblica amministrazione hanno bisogno della UIL.

Questa è la nostra missione.

E noi continueremo le nostre battaglie, sì; battaglie quotidiane che noi combatteremo insieme ai lavoratori.

Non ci faremo sopraffare dalle difficoltà del momento.

Le nostre sfide le dobbiamo affrontare e le dobbiamo vincere in campo aperto.

Anche insieme ai cittadini che dovranno essere nostri alleati, perché una Pubblica Amministrazione più efficiente è un bene per noi ma è anche un bene per tutta la collettività nazionale.

“Il futuro è nelle nostre mani”: così il segretario generale della Uil, concludeva una sua relazione qualche anno fa.

Luigi aveva ragione.

Noi tutti ci abbiamo creduto ed oggi possiamo dire con fierezza e con orgoglio di aver costruito noi, tutti insieme, questa grande organizzazione sindacale che è la UIL PA.

Ora servono tutte le nostre forze, tutte le nostre energie, tutto il nostro impegno per **vincere, insieme ai lavoratori, la sfida del cambiamento.**

Viva la UIL Pubblica Amministrazione!

Viva la Uil!