



IV CONGRESSO NAZIONALE

TESI DELLA UILPA PER LA DISCUSSIONE CONGRESSUALE

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
LE POLITICHE CONTRATTUALI	5
Chi ha pagato il conto con l'Europa.....	5
Il rilancio del contratto nazionale.....	6
Più forza alla contrattazione decentrata	7
RIFORMARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	9
La correzione di un progetto sbagliato.....	9
Dall'autarchia legislativa al ripristino del confronto	10
Questioni di merito e di metodo.....	11
La riforma della dirigenza.....	13
Non esiste rilancio senza investimenti	14
La lunga marcia dell'armonizzazione pubblico-privato	15
L'ORGANIZZAZIONE.....	17
La necessità di un cambio di passo	17
Le nuove strutture della categoria sul territorio	17
I dipartimenti ed i servizi	18
Le altre articolazioni	18
L'adesione al modello del sindacato a rete	19

INTRODUZIONE

Il IV Congresso Nazionale della UILPA si colloca nel pieno di una profonda crisi politica, istituzionale ed economica che ha fortemente inciso sulla vita di milioni di cittadini ed investe in modo drammatico lo stato sociale, i servizi, la sicurezza; mina il senso della civile convivenza.

La politica e le istituzioni non sono state in grado di arginare gli effetti della crisi che si va aggravando e non accenna a lasciare il campo ai tentativi di riavviare la ripresa economica che pure in altri paesi già si intravede.

In questa situazione il sindacato ha l'obbligo di stare vicino e dar voce a tutti coloro che di questa crisi sono incolpevoli vittime. Le fasce deboli della popolazione, i lavoratori, i pensionati, i disoccupati, le imprese oneste.

Si pone quindi la necessità di una profonda riflessione sul ruolo, sulla funzione e sui conseguenti riflessi organizzativi a cui il sindacato è tenuto a far fronte per essere pronto e rispondere alle pressanti richieste che provengono dalle persone rappresentate.

Il Congresso dunque, in tutti i luoghi di svolgimento, dalle assemblee di base fino ai congressi territoriali, regionali e nazionale, rappresenta un'occasione da non disperdere per elaborare le linee di politica sindacale e le proposte necessarie ad affrontare una crisi così grave e dare concretezza al ruolo del sindacato nell'ambito di questa crisi; un ruolo che non deve limitarsi a difendere lo status quo, ma aprirsi alle esigenze di rinnovamento, alle nuove idee per affrontare e risolvere i problemi:

è necessario recuperare il nostro ruolo di forza sociale riformista. Anche collaborando con quelle forze politiche e imprenditoriali con progetti comuni ai nostri.

Se mancheremo questo obiettivo il sindacato sarà a sua volta travolto dalla crisi ed associato, nella percezione dell'opinione pubblica a quella politica degenerata in un sistema di potere autoreferenziale e lontano dalle esigenze della gente.

Il dibattito congressuale sarà pertanto concentrato, per quanto riguarda le politiche di categoria, nella individuazione degli obiettivi e dei modi per conseguirli, facendo esplicito rinvio, per le questioni che riguardano i temi di carattere generale, alle tesi predisposte dalla Confederazione che in questo elaborato si intendono direttamente richiamate.

Sottoponiamo dunque al dibattito congressuale l'elaborazione che segue come base di una discussione che auspichiamo la più ampia possibile in tutte le articolazioni della categoria interessate alla fase congressuale.

E dobbiamo fare in modo che, attraverso una efficace comunicazione delle strategie e dei contenuti programmatici, il dibattito possa aprirsi al contributo ed alle sollecitazioni provenienti non solo dagli iscritti ma anche da altri lavoratori e simpatizzanti.

LE POLITICHE CONTRATTUALI

Chi ha pagato il conto con l'Europa

Siamo ormai giunti al quinto anno consecutivo di blocco dei rinnovi contrattuali per i lavoratori del settore pubblico. E la situazione non sembra destinata a cambiare tanto presto, dal momento che la manovra finanziaria varata dal vecchio governo alla fine del 2013 ha posto le basi per prolungare il blocco anche fino al 2017.

I dipendenti pubblici si avviano a stabilire il poco invidiabile record di essere la prima categoria di lavoratori di qualunque settore, pubblico o privato, a rimanere senza contratto per ben sette anni.

Occorre partire da qui. L'obiettivo prioritario del sindacato deve essere quello di ripristinare un serio e corretto sistema di relazioni sindacali, a cominciare dal rinnovo dei contratti collettivi nel pubblico impiego. Si tratta di affermare un principio costituzionale non negoziabile né assoggettabile ad altre, sia pure prioritarie esigenze come quella del risanamento dei conti pubblici.

La nuova stagione contrattuale dovrà quindi essere fortemente incentrata sul rilancio della contrattazione nazionale ed integrativa, capovolgendo la logica delle riforme introdotte negli ultimi anni, mirate ad escludere il sindacato dai circuiti decisionali esterni ed interni alle amministrazioni.

Ai contratti integrativi andranno attribuite maggiori risorse da parte dei contratti nazionali, ampliando gli spazi di coinvolgimento dei lavoratori nei meccanismi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di perequazione dei trattamenti accessori. Pertanto, al centro della politica contrattuale che dovrà caratterizzare i nuovi CCNL andrà posta la capacità di intercettare, all'interno di ciascuna amministrazione, gli ambiti di spesa improduttiva da ridurre o eliminare, nella prospettiva di recuperare risorse aggiuntive da destinare ad un significativo incremento dei fondi per la contrattazione integrativa, ivi comprese le risorse derivanti dai Fondi Strutturali Europei ove presenti.

Conseguentemente, gli istituti della partecipazione sindacale andranno ridefiniti e ampliati. La fase partecipativa andrà estesa all'esame congiunto della revisione degli assetti organizzativi e gestionali delle amministrazioni, in una logica di condivisione finalizzata a garantire efficienza, trasparenza e legalità in tutti i

settori dell'attività amministrativa, incluso quello della gestione delle esternalizzazioni e degli appalti, sui quali il Sindacato dovrà intensificare le azioni di contrasto.

Inoltre, anche nel settore pubblico si dovrà prevedere l'estensione incondizionata di tutte le forme di decontribuzione e defiscalizzazione della retribuzione accessoria previste dalla vigente legislazione, generando incrementi retributivi reali e, soprattutto, correlati all'adozione di misure organizzative tarate non su astratti *benchmark* performativi, bensì sulle esigenze concrete ed effettive delle varie unità produttive, riscontrabili anche attraverso forme di confronto con le rappresentanze dei cittadini utenti e dei consumatori.

In questa prospettiva resta prioritaria l'esigenza di una profonda modifica della riforma Brunetta, se non la sua totale cancellazione. La UIL e la UILPA dovranno incalzare il governo affinché questa esigenza sia posta al centro del dibattito sulle riforme istituzionali.

Il rilancio del contratto nazionale

Al netto delle considerazioni di cui sopra, a partire dalle quali la nostra organizzazione svilupperà le proprie politiche contrattuali nei prossimi anni, deve essere comunque chiaro che la visione degli equilibri fra i diversi livelli della contrattazione che la UIL-PA intende portare avanti è radicalmente incompatibile con qualunque forma di differimento, ridimensionamento o svuotamento di contenuto del contratto collettivo nazionale.

Noi, anzi, consideriamo la prossima tornata di rinnovi dei CCNL che fanno riferimento alla nostra categoria come l'indispensabile premessa affinché la successiva definizione di progetti negoziali innovativi, condivisi a livello "aziendale" e finalizzati all'incremento bilanciato di retribuzione e produttività, sia inquadrata – e trovi il suo coordinamento - in una cornice certa ed omogenea di parametri normativi ed economici esigibili a livello nazionale.

Al contratto collettivo nazionale, dunque, dovranno restare saldamente ancorate sia la funzione regolatrice dello *status* giuridico del rapporto di lavoro pubblico, sia la quantificazione delle risorse necessarie a garantire la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Alla contrattazione nazionale andrà infine affidata la complessa, ma necessaria funzione di recupero, nell'alveo delle relazioni industriali, della vasta porzione di disciplina regolatoria che le è

stata sottratta negli ultimi anni. Sottomessa agli arbitri e alle irrazionalità della politica, bersagliata dalle contraddittorie incursioni del potere legislativo, la disciplina del rapporto di lavoro pubblico è divenuta oggetto di continui stravolgimenti che hanno finito per trasformare il rapporto di lavoro pubblico in un eterno cantiere di regole in cerca di assetti stabili e di interpretazioni definitive.

Quindi, oltre ad individuare criteri realistici ed equilibrati per la valutazione della produttività e per la valorizzazione della *performance* organizzativa rispetto a quella individuale, i prossimi CCNL dovranno riempirsi di contenuti nuovi e qualificanti in merito alla gestione di tutte le possibili forme di flessibilità organizzativa che sarà necessario prevedere in relazione alle crescenti esigenze di potenziamento e di efficientamento dell'azione amministrativa.

Ciò potrà comportare anche la rivisitazione degli ordinamenti del personale per renderli coerenti con le mutate esigenze di una amministrazione pubblica in trasformazione.

Ma deve anche essere ben chiaro che per la UIL non sarà mai immaginabile la riapertura di alcun tavolo di contrattazione nazionale secondo una logica di spacchettamento tra parte economica e parte normativa.

Il ripristino di un normale regime di relazioni industriali nel settore pubblico passa innanzitutto attraverso l'affermazione del diritto dei lavoratori pubblici ad avere un CCNL pienamente strutturato ed organicamente definito in tutti i suoi aspetti.

Solo così, infatti, le clausole a contenuto giuridico potranno essere armonizzate e rese compatibili con quelle a contenuto prettamente retributivo. Solo così sarà possibile legare e tenere insieme tutte le parti del contratto nazionale col filo logico di una visione organica e coerente, ripristinando fra di esse un rapporto di logica interdipendenza.

Sarà anche necessario che lo stesso Contratto Nazionale sia reso esigibile in tempi più rapidi, snellendo le certificazioni degli organismi preposti (MEF e FP) che negli anni hanno unicamente condizionato e ritardato il pagamento degli aumenti contrattuali.

Più forza alla contrattazione decentrata

Deve inoltre essere chiaro che far ripartire la contrattazione nel settore pubblico significa innanzitutto avviare un percorso

riformatore costruito a partire dalla reale conoscenza dei processi operativi e delle loro criticità. Il problema, quindi, non è solo quello di sbloccare il contratto nazionale, ma anche – o forse soprattutto - di ridare contenuto e spazio di azione alla contrattazione integrativa, sia nazionale che di posto di lavoro: è a questi livelli, infatti, che la pubblica amministrazione impatta prevalentemente con l'utenza e, di conseguenza, è a questi livelli che le scelte adottate in materia di assetti organizzativi e gli strumenti individuati per innalzare la produttività del lavoro pubblico hanno le ricadute più significative per la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

RIFORMARE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La correzione di un progetto sbagliato

L'altro aspetto principale sul quale il dibattito congressuale dovrà svilupparsi e proporre linee di azione è quello riguardante la riforma della pubblica amministrazione, a lungo brandita da Governi di diversa collocazione politica e da governi cosiddetti tecnici, come arma per rastrellare e drenare risorse.

La capacità di proposta e di iniziativa di un'organizzazione sindacale seria e responsabile come la nostra non è solo quella di rimuovere il blocco della contrattazione collettiva.

C'è qualcosa di più vasto e – se vogliamo – di socialmente perverso che sta accompagnando questo illogico progetto di redistribuzione inversa di reddito nel nostro Paese, ed è rappresentato dalla continua riduzione, dal costante peggioramento e dal progressivo scadimento, in termini sia di qualità che di quantità, dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione ai cittadini ed alle imprese.

Nessun vero processo di modernizzazione può avere inizio, se la società stessa e la sua classe dirigente non prendono atto che oggi l'opinione pubblica percepisce la pubblica amministrazione italiana inefficiente ed inefficace, perché nessuno è ancora riuscito a capovolgere la logica con cui i governi hanno affrontato il tema cruciale della modernizzazione e dell'efficienza della pubblica amministrazione: la logica dei tagli lineari contro la logica dell'investimento.

Questa sfida si gioca essenzialmente sulla capacità che avremo di denunciare con durezza le contraddizioni di fondo che emergono tra le scelte che la politica ha compiuto in questi anni e i risultati ottenuti. La questione urgente da porre sul tavolo del confronto con il governo appena insediato è quella di fermare il progetto assurdo e pericoloso che oggi sta miseramente fallendo sotto i nostri occhi: un progetto costruito sul pregiudizio ideologico secondo cui la riorganizzazione della macchina pubblica si realizza a partire dal ridimensionamento del ruolo del sindacato e dall'abolizione di fatto del sistema di relazioni industriali all'interno della pubblica amministrazione.

L'ideologia di immaginare un mondo senza Sindacato, oltre a far intravedere pericolosi ritorni, elimina di fatto la funzione di

mediazione sociale tra politica e cittadini, propria dei corpi intermedi quali i sindacati stessi, ritorcendosi paradossalmente sulla stessa classe politica che in tal caso sarebbe veramente nuda rispetto ai propri errori e definitivamente collocata all'ultimo posto nel gradimento dei propri concittadini.

L'assioma che lega insieme azzeramento del metodo concertativo, tagli di spesa e incremento della produttività nella pubblica amministrazione centrale e locale si sta rivelando per quello che è: una clamorosa mistificazione.

In altre parole, al blocco prolungato dei rinnovi contrattuali e al tentativo di ridimensionamento delle relazioni sindacali non è corrisposta alcuna crescita di efficienza e di produttività dei pubblici servizi. Così come, del resto, alla diminuzione secca, in termini reali e percentuali, della spesa per il pagamento degli stipendi della pubblica amministrazione che si è registrata negli ultimi anni non è corrisposto (caso forse più unico che raro nella storia dell'economia mondiale di tutti i tempi) né un calo della spesa pubblica, né una riduzione seppur minima del debito pubblico, che invece hanno continuato e continuano tutt'ora a crescere senza sosta.

Dall'autarchia legislativa al ripristino del confronto

Per la UIL, e per la UIL-Pubblica Amministrazione in modo particolare, il metodo negoziale e partecipativo deve essere riportato al centro del percorso di riforma della pubblica amministrazione italiana.

Va proprio in questa direzione la nostra richiesta al governo per l'apertura dei tavoli di confronto sulle grandi questioni, tutt'ora irrisolte, non solo in materia di riforma della pubblica amministrazione, ma anche di organizzazione del lavoro negli uffici e di valorizzazione dei livelli retributivi del personale, di cui le piattaforme contrattuali unitarie che abbiamo definito con CGIL e CISL sono il logico presupposto.

E' tempo infatti che si cominci a trasferire anche nel settore pubblico - ovviamente, nei modi e nei termini che lo rendano compatibile con le specificità che lo caratterizzano - l'esperienza di

un modello relazionale che già da alcuni anni si sta affermando e consolidando nel settore privato, e che vede proprio nelle varie articolazioni dello strumento contrattuale l'incubatore di proposte e di soluzioni condivise in grado di mantenere il tema della crescita e della produttività saldamente ancorato a quello della tutela dei diritti dei lavoratori e delle loro famiglie.

Alla giusta richiesta, proveniente dalla società civile e dal mondo produttivo, di una pubblica amministrazione più efficiente, più razionale nei suoi assetti organizzativi e più attenta ai problemi reali dei cittadini, bisogna rispondere con un drastico incremento del tasso di partecipazione e di condivisione delle scelte da parte dei lavoratori che operano nei servizi alla collettività.

Questioni di merito e di metodo

A valle del frenetico susseguirsi di disposizioni di carattere economico e finanziario che ha caratterizzato le scelte in materia di pubblica amministrazione portate avanti dai governi degli ultimi 5-6 anni, il degrado e l'inefficienza della macchina pubblica italiana hanno raggiunto livelli incompatibili con le esigenze di una nazione europea moderna e sviluppata. Il bilancio amaro che oggi si deve trarre è quello del fallimento di un sistema di *governance* del settore pubblico - figlio peraltro di precise e consapevoli scelte di politica economica - mirato esclusivamente al disinvestimento e al trasferimento di risorse verso priorità alternative che, a torto o a ragione, sono state ritenute strategiche per gli interessi nazionali.

L'emblema di questa filosofia gestionale è rappresentato dall'architettura normativa e procedurale allestita per realizzare la filiera della cosiddetta *spending review*. Con oltre 800 miliardi di euro all'anno di spesa pubblica da razionalizzare, il mito quasi sacrale dei tagli agli sprechi e alla spesa improduttiva ha alimentato le promesse di almeno 4 governi, prima dell'attuale. Quello in carica, addirittura, vi ha costruito attorno un intero programma di legislatura che prevede la messa in campo di investimenti enormi per riforme strutturali in materia di lavoro, fisco, istruzione e competitività di sistema.

Su un terreno del genere, è persino scontato che un sindacato da sempre propositivo e riformista come il nostro senta il richiamo di una sfida affascinante che, di certo, non intende lasciar cadere. A

condizione, però, che le regole con cui si sta giocando siano oggettive, chiare e condivise da tutti. E che la voce dei lavoratori pubblici, che il sindacato rappresenta, sia tenuta in pari dignità con quella di tutti gli altri soggetti istituzionali, sociali ed economici coinvolti.

Per questo è bene chiarire che, ad avviso della UIL Pubblica Amministrazione, l'iniziativa del nuovo commissario alla *spending review*, prof. Carlo Cottarelli, pur muovendo da lodevoli intenzioni, è partita dal verso sbagliato. Senza effettuare una analisi preventiva dei costi e dei fabbisogni, da verificare anche attraverso il confronto con le rappresentanze dei lavoratori, ma basandosi su un astratto obiettivo di contabilità pubblica predeterminato unilateralmente dall'autorità politica, il Commissario ha iniziato il proprio lavoro sapendo già a monte di dover conseguire risparmi di spesa per oltre 30 miliardi di euro entro il 2017.

Ma l'aspetto paradossale è che, a legislazione vigente, le possibili destinazioni d'uso di queste risorse risultano in gran parte già bloccate, dal momento che dovranno servire per finanziare le clausole di garanzia introdotte a copertura dei provvedimenti fiscali ed economici adottati nel corso del 2013.

Da questo equivoco di partenza, che di fatto ha portato a scambiare il fine con lo strumento, deriva il serio rischio che l'obiettivo della *spending review* si riduca a una lunga lista di tagli alla spesa pubblica da offrire all'Europa, dimostrando non solo di aver fatto i famosi compiti a casa, ma di aver anche chiamato un bravo professore del Fondo Monetario Internazionale a dare le ripetizioni. L'errore più grande che si possa commettere è quello di utilizzare in modo sporadico, asistemico e disorganico le leve di intervento che pure, in epigrafe, erano state preannunciate come le vere finalità di tutta l'operazione: analizzare le criticità del sistema di acquisizione e di fornitura di beni e servizi, razionalizzare e/o ridurre gli enti inutili, sopprimere le duplicazioni e le ridondanze organizzative, porre un freno al dilagare di consulenze e appalti per esternalizzazioni di servizi non rispondenti a criteri di efficacia ed economia, disincentivare l'accumulo di incarichi e di retribuzioni nei livelli più alti della burocrazia, re-ingegnerizzare il coordinamento dei sistemi di controllo, individuare le situazioni a rischio per fenomeni di corruzione ed infiltrazioni della criminalità, solo per citare alcuni esempi.

Non è difficile, pertanto, comprendere quale sarà il crinale su cui correrà il discrimine del nostro atteggiamento nei confronti di questo tanto atteso processo di revisione della spesa pubblica. La disponibilità della UIL Pubblica Amministrazione a ragionare sugli strumenti e sui criteri per recuperare risorse non è a scatola chiusa. Di fronte al dato oggettivo – e per certi versi impressionante - di una diminuzione della spesa per le retribuzioni del personale nel settore pubblico che nel 2013 ha sfiorato i 10 miliardi di euro rispetto ai livelli del 2010, le altre uscite a carico del bilancio dello Stato sono cresciute di oltre 20 miliardi di euro. E' del tutto evidente che la nostra disponibilità a discutere di *spending review* acquista un senso e un significato solo se il governo dimostrerà una determinazione forte e, conseguentemente, metterà in campo una altrettanto decisa azione politica - nel voler destinare l'intera parte eccedente dei risparmi alla riduzione del cuneo fiscale sul lavoro; ma anche nel voler aprire una nuova stagione di investimenti e di progettualità per la modernizzazione e il rilancio del lavoro pubblico.

La riforma della dirigenza

Per ottenere risultati è inoltre necessario metter mano finalmente ad una vera riforma della dirigenza pubblica perché deve essere chiaro che l'attuazione degli indirizzi politici, l'applicazione delle leggi e dei regolamenti, la gestione ordinaria dell'apparato statale, degli enti e dell'amministrazione necessitano di personale dirigente altamente specializzato e motivato.

Occorre dunque una riforma che regoli le modalità di accesso attraverso selezioni obiettive e pubbliche, che stabilisca norme severe su incompatibilità e divieto di doppi incarichi, che definisca compiti e responsabilità, che svincoli i dirigenti dal deleterio legame con la politica.

Al vertice politico la determinazione degli obiettivi, al vertice amministrativo la loro realizzazione, in autonomia e con gli opportuni meccanismi di controllo e valutazione dell'operato.

Siamo assolutamente contrari all'idea di trasformare tutti i dirigenti pubblici in manager, chiamati direttamente dall'esterno, senza concorso e con contratti a tempo determinato.

Tutti i dipendenti pubblici, ed a maggior ragione i dirigenti, qualunque sia la loro collocazione nella scala delle responsabilità,

grado o qualifica debbono essere al servizio esclusivo dello Stato e fedeli alle leggi, non al politico di turno, per evitare fenomeni di clientelismo e corruzione.

Non esiste rilancio senza investimenti

Del resto, nessuna azienda, pubblica o privata che sia, può sperare di durare a lungo, se si limita a una strategia di pura sopravvivenza. La pubblica amministrazione, con i suoi circa tre milioni di dipendenti, è la più grande azienda italiana, la più importante, quella che muove il più vasto indotto, quella da cui dipende la qualità della vita di 60 milioni di cittadini e il buon funzionamento del sistema economico e imprenditoriale.

Un Paese che, in piena crisi, vale ancora 1.800 miliardi di dollari all'anno di PIL.

Un'azienda così non disarmi gli 'stabilimenti' e non svuota le 'linee di montaggio'. Al contrario, proprio a partire dal bisogno di rimettere in circolo risorse non più "dalla", ma "verso" la pubblica amministrazione è possibile oggi definire le priorità che possono determinare l'avvio di un percorso virtuoso che abbia come obiettivo strategico quello di agganciare la riforma organizzativa del settore pubblico alla crescita della qualità dell'azione amministrativa.

Per cominciare, è assolutamente necessario prendere atto dell'esistenza di un problema occupazionale nella pubblica amministrazione.

Con circa 450.000 posti di lavoro pubblico persi negli ultimi 6 anni, e con almeno altri 250.000 posti destinati a scomparire nel prossimo quadriennio per effetto del mancato *turn-over*, stiamo probabilmente assistendo in Italia alla più imponente dismissione di forza lavoro pubblica mai realizzata in un Paese dell'Eurozona.

Noi riteniamo che si sia ormai raggiunta la soglia minima di sostenibilità del rapporto tra numero di abitanti e numero di dipendenti pubblici in servizio, e che per questo non sia più possibile far finta di ignorare il prezzo che la collettività rischia di pagare - anzi, che ha già iniziato a pagare - per effetto di questa continua emorragia di energie e di competenze in termini di efficienza, di funzionalità e di fruibilità dei servizi.

Il mantenimento dei livelli occupazionali esistenti e - almeno entro una certa misura - il recupero di quelli perduti in anni di

sciagurata gestione ragionieristica che ha colpito soprattutto le amministrazioni centrali dello Stato, va inquadrato in un piano coerente finalizzato alla crescita della qualità professionale degli operatori e al loro progressivo affrancamento da procedure lavorative obsolete ed autoreferenziali. Una buona politica di riforma della pubblica amministrazione è quella che mira all'abbattimento degli insopportabili livelli di burocrazia che affliggono i cittadini e le imprese. Ma questo obiettivo si può realizzare solo attraverso una vasta e profonda azione di formazione, aggiornamento o addirittura – se e dove necessario – di vera e propria riconversione professionale delle risorse umane già esistenti, attraverso una logica progettuale basata su programmi formativi mirati e tarati sulle reali esigenze dei vari tipi di utenza destinataria dei servizi forniti da ciascuna amministrazione.

La lunga marcia dell'armonizzazione pubblico-privato

Peraltro, il ragionamento sulla formazione e sulla riqualificazione professionale dei lavoratori pubblici è solo la punta avanzata di un panorama di interventi assai più ampio, da adottare nell'ambito della tanto auspicata "armonizzazione" fra lavoro pubblico e privato che sinora si è tradotta esclusivamente in provvedimenti legislativi mirati a comprimere i diritti dei pubblici dipendenti.

Occorre declinare il concetto di "armonizzazione" e quello di "omogeneizzazione" secondo parametri, significati ed accezioni completamente diversi con azioni mirate a:

- rimuovere le disparità di trattamento (retributivo e giuridico) che si sono stratificate nel corso degli anni: a cominciare dalla mancata estensione al settore pubblico delle agevolazioni fiscali previste per il salario accessorio

- prevedere forme di gestione degli enti e delle amministrazioni pubbliche più dinamiche e trasparenti, simili a quelle che oggi, sempre più spesso, vengono adottate nelle grandi aziende del settore privato, attraverso l'introduzione di strumenti giuridici nuovi che consentano ai lavoratori di partecipare in modo attivo alle strategie di *governance*, ad esempio con la creazione di organismi di sorveglianza dotati di potere interdittorio e di controllo rispetto

alla gestione politica ed all'uso delle risorse pubbliche rispetto agli obiettivi prefissati e ai risultati ottenuti.

- estendere al settore pubblico la possibilità di finanziare strumenti alternativi di *welfare* in favore dei lavoratori e delle loro famiglie, sia a livello macro-aziendale (ministero, ente o agenzia) che territoriale, come ad esempio i fondi sanitari integrativi o gli enti bilaterali di solidarietà per il sostegno al reddito e l'assistenza sociale, con prestazioni da attivare in determinate situazioni di difficoltà.

- consentire anche ai lavoratori pubblici la possibilità di costruirsi un futuro post-lavorativo attraverso la previdenza integrativa con le stesse regole fiscali applicate al settore privato.

L'ORGANIZZAZIONE

La necessità di un cambio di passo

Il sindacato, che non può ritenersi estraneo a queste esigenze di rinnovamento, saprà e dovrà fare la sua parte e la stagione congressuale che si apre è l'occasione per tradurre il modello teorico disegnato nel nuovo Statuto della UILPA in un complesso di strutture ed organismi operativi rispondenti alle necessità degli iscritti e dei lavoratori.

Il lavoro che ci attende nei prossimi mesi è molto difficile e richiede da parte di ogni dirigente, di ogni struttura territoriale e nazionale un grande impegno per consentire l'effettuazione del congresso, a tutti i livelli dell'organizzazione, secondo le nuove regole che ci siamo dati.

Si deve partire con la consapevolezza che al centro della scena è posto il lavoratore/iscritto che esprime la propria rappresentanza nel luogo di lavoro, attraverso la costituzione del GAU e l'invio di delegati al Congresso territoriale di categoria.

Le nuove strutture della categoria sul territorio

Un rapporto diretto con la categoria, non più mediato, che avvicina il sindacato al territorio ed ai lavoratori.

Il GAU ed il sindacato territoriale debbono divenire le tessere fondamentali, l'asse portante della categoria. In queste strutture dovrà nascere e formarsi una nuova classe di dirigenti e quadri sindacali motivati, professionali, in grado di dare risposte ai lavoratori e di confrontarsi con pari dignità e preparazione con le controparti pubbliche.

La UILPA, da sempre consapevole che la formazione e l'informazione rappresentano la leva necessaria a far crescere l'organizzazione, dovrà aumentare in questi campi il proprio impegno con maggiori risorse umane e finanziarie, con particolare attenzione alle esigenze delle nuove strutture territoriali ed alla formazione dei rappresentanti RSU nei posti di lavoro.

I dipartimenti ed i servizi

Saranno implementati e resi strutturali gli organismi interni con competenze sulla informazione interna ed esterna (ufficio stampa, ufficio comunicazione, ufficio legislativo, ufficio legale).

Si dovrà procedere alla individuazione ed alla costituzione e/o conferma dei dipartimenti con competenze sulle politiche sindacali e contrattuali e sulla dirigenza.

Un grande sforzo dovrà essere messo in campo per dare concreta attuazione al Dipartimento pari opportunità e politiche di genere, articolato su un livello nazionale e sul territorio, necessario perché anche la nostra categoria si apra alle necessità ed aspettative della componente femminile, per consentirle di dispiegare al meglio le proprie competenze e di perseguire in condizioni di vera parità i propri obiettivi.

Le altre articolazioni

La scelta, del tutto singolare rispetto al panorama offerto dall'assetto tipico della UIL confederale, che la UILPA ha voluto fare di mantenere attive strutture verticali come i coordinamenti nazionali di amministrazione o ente, con le loro presenze nei territori, richiama la necessità, molto sentita, di riconoscere ed apprezzare le particolari caratteristiche della contrattazione nelle amministrazioni e negli enti compresi nei comparti pubblici di riferimento.

Un altro aspetto assolutamente innovativo riguarda il riconoscimento della specificità degli ordinamenti di riferimento ad alcune strutture sindacali che pur stando nella UILPA, hanno necessità di particolare autonomia quali la polizia penitenziaria, i vigili del fuoco, il corpo forestale, dell'ANAS e la Presidenza del Consiglio.

La UILPA inoltre, nell'intento di adeguare le proprie articolazioni allo schema confederale ritiene positiva l'introduzione delle strutture regionali di categoria, con compiti di raccordo con le corrispondenti strutture confederali.

L'adesione al modello del sindacato a rete

La scelta operata dalla UIL nella Conferenza di organizzazione rappresenta anche per la nostra categoria un obiettivo determinante e tutte le nostre strutture ed articolazioni debbono essere impegnate a tradurre in progetti operativi questa scelta, tesa ad offrire ai lavoratori ed alle loro famiglie servizi sempre più estesi ed integrati che vanno anche oltre la tradizionale rappresentanza di interessi contrattuali.

Il sindacato a rete rappresenta la sfida organizzativa per la UIL del futuro, la naturale evoluzione della grande ed intramontabile idea del Sindacato dei Cittadini.