

VERSO UN NUOVO MODELLO CONTRATTUALE: ALZARE I SALARI, RIDURRE L'ORARIO DI LAVORO, RIPRENDERSI LA DEMOCRAZIA

↳ CHE COS'È E A COSA DEVE SERVIRE LA CONTRATTAZIONE

La contrattazione è un processo negoziale che definisce gli assetti normativi e salariali del rapporto di lavoro ma anche la rappresentazione di una visione che, soprattutto nel settore pubblico, definisce un modello di relazioni sociali.

Essa può contenere in sé gli elementi redistributivi e solidaristici che contribuiscono alla funzione sociale della Pubblica amministrazione o – al contrario – può contenere elementi che ne mortificano la vocazione collettiva ed esaltano una visione individualistica della società.

Il processo di svilimento della contrattazione nel nostro Paese, che va avanti da più di un trentennio per l'azione dei vari governi di centro-destra e centro-sinistra con la complicità di CGIL, CISL e UIL, nel settore pubblico ha determinato l'abbandono dell'idea

di una PA al servizio della cittadinanza e baluardo della lotta contro le disuguaglianze. In questa fase storica determinata dal clima di guerra e dalla corsa al riarmo, all'interno del quale decine e decine di miliardi vengono allocati per convertire il modello produttivo in chiave bellica, la contrattazione ha palesato ulteriormente la propria incapacità di rispondere ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, evidenziando la necessità di un ribaltamento radicale che trova oggi solo in USB il soggetto credibile in grado di realizzarlo.

↳ COME SI È GIUNTI A QUESTO PUNTO? LA "POLITICA DEI REDDITI"

Gli accordi del luglio 1993 siglati da Governo e CGIL, CISL e UIL, rappresentano indubbiamente uno spartiacque e spiegano perché l'Italia sia oggi fanalino di coda delle retribuzioni nell'ambito dei paesi OCSE e perché i salari reali in Italia non solo non ten-

gono il passo dell'inflazione, ma diminuiscono.

L'abolizione della scala mobile, meccanismo automatico di adeguamento dei salari all'inflazione e al costo della vita, sostituita dal criterio dell'inflazione programmata da definire in sede di concertazione tra sindacati, governo e padronato, legando i possibili miglioramenti nella contrattazione di secondo livello al discutibile criterio della crescita della produttività del lavoro, ha prodotto come effetto la soppressione del concetto di aumento delle retribuzioni: il contratto deve solo servire a tenere il passo, senza peraltro riuscirci, con l'inflazione, e non più ad aumentare le retribuzioni.

➔ LA RIFORMA DEL MODELLO CONTRATTUALE

La strada aperta dagli accordi del luglio 1993 prosegue e viene esasperata con la riforma del modello contrattuale del 2009 tra governo Cisl, Uil e Ugl, consolidando l'impossibilità di qualsiasi dinamica di avanzamento delle retribuzioni nei contratti collettivi. Due i capisaldi di questo modello:

- ① l'equiparazione della durata della parte salariale e normativa dei contratti nazionali di categoria, che diventa di 3 anni al posto dei precedenti 2 anni per la parte salariale e 4 anni per la parte normativa, non consentendo dunque alcun recupero alla fine del primo biennio economico;
- ② la sostituzione del tasso di inflazione programmata prevista

dall'accordo del 1993, con una previsione formulata da "tecnici" in base all'indice IPCA, un indicatore depurato dall'aumento dei prezzi energetici la cui impennata, come è noto, ha determinato la dinamica inflattiva in questi anni e prodotto nel rinnovo contrattuale pubblico 2022/2024 una perdita secca del 10% delle retribuzioni non recuperabile coi rinnovi successivi. Come non recuperata è la perdita salariale determinata dal blocco dei contratti dal 2009 al 2017, quasi un decennio di impoverimento di cui ancora oggi lavoratori e lavoratrici pagano le conseguenze.

➔ LA PREDETERMINAZIONE DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI PUBBLICI

Gli scenari di guerra e il dirottamento di ingenti risorse verso la folle corsa al riarmo comportano una ulteriore stretta sulle retribuzioni ed il definitivo svuotamento di senso e di funzione dei contratti collettivi: la predeterminazione da parte del Governo per questa tornata contrattuale (2025/2027) e per la prossima (2028/2030) del tasso di inflazione annuo sottrae definitivamente la materia economica alla disponibilità della trattativa sindacale, ipotecando il futuro retributivo di milioni di dipendenti pubblici, persino indipendentemente dall'andamento dei prezzi.

Chi parla di continuità dei rinnovi contrattuali solo perché c'è una programmazione che arriva al 2030, sta in re-

altà affermando l'ineluttabile arretramento salariale e impedendo qualsiasi discussione sulla parte economica dei contratti.

↳ CONTRASTARE IL MODELLO CONTRATTUALE: UN PASSAGGIO NECESSARIO PER RECUPERARE LA FUNZIONE E LA NATURA SOCIALE DEL CONTRATTO

Se vogliamo a tornare a parlare di contratti e di aumenti retributivi va scardinato l'impianto contrattuale che si è determinato in questi 30 anni e che sta cristallizzando una condizione di progressivo arretramento salariale, che oggi si riflette, tra le altre cose, nelle dinamiche storiche di migrazioni lavorative interne (dal sud al nord, ma non solo) portando per esempio alle numerose rinunce da parte dei vincitori di concorsi pubblici, in particolare se destinati in città diverse dalla propria residenza: caro affitti e carovita incidono in modo significativo su salari inadeguati, spesso in assenza di possibilità di mobilità e "ritorno a casa" limpide e valide per tutti. È una battaglia che non riguarda solo la tornata di rinnovi contrattuali pubblici 2025/2027, ma è un percorso che allude al futuro e alla prospettiva che vogliamo darci come lavoratrici e lavoratori pubblici ma, in generale, come movimento dei lavoratori.

In questo percorso individuiamo tre punti programmatici: la questione retributiva, la questione dell'orario di lavoro, anche alla luce delle innovazioni tecnologiche, e il tema della democrazia che attraversa la nostra società e

non può arrestarsi alle soglie dei luoghi di lavoro.

① Questione retributiva: ricostruire l'architettura salariale

Per restituire ai contratti una vera funzione redistributiva e al salario una natura di equità e giustizia sociale e non una variabile di bilancio, occorre ripristinare i tre pilastri su cui si basava il modello contrattuale prima degli accordi del 1993: la scala mobile, il contratto nazionale con veri aumenti contrattuali e la contrattazione aziendale per distribuire senza sperequazioni quel salario accessorio che direttamente ed indirettamente è alimentato da ogni singolo lavoratore e lavoratrice. Questo richiede un massiccio investimento nel settore pubblico, scelte politiche di carattere strategico, visione di una società sempre più bisognosa di recuperare la sicurezza e la qualità di vita che solo una amministrazione pubblica fortemente orientata ai bisogni dei più deboli e al superamento delle disuguaglianze sociali può determinare. Questione salariale e rilancio di un progetto complessivo di PA camminano di pari passo.

② Ridurre l'orario di lavoro a parità di salario

Occorre rompere quel diabolico cortocircuito per cui si lavora tanto, si percepisce il salario più basso d'Europa e si va in pensione tardi, dai 67 fino ai 70 anni. L'abbassamento dell'età pensionabile per tutto il mondo del lavoro, anche quello pubblico, corrisponde a un fatto di civiltà e di rispetto della vita degli individui, ma anche di civiltà

del lavoro e attenzione alla qualità di impieghi che hanno a che fare coi bisogni sociali più importanti: giustizia, pensioni, equità fiscale, servizi pubblici, diritto alla cura, all'istruzione, alla casa, ai trasporti.

Le innovazioni tecnologiche e lo sviluppo dell'Intelligenza artificiale varcano le porte del lavoro pubblico non più come una evocazione ma come una possibilità concreta, comportando una modifica sostanziale dell'organizzazione del lavoro, sia in termini di produzione che di gestione dei lavoratori, con criticità e ricadute su questi ultimi che vanno affrontate da subito. Il nostro compito è che l'IA non diventi uno strumento nella esclusiva disponibilità del datore di lavoro utilizzato a danno dei lavoratori. A maggior ragione la storica rivendicazione della riduzione dell'orario di lavoro a 32 ore settimanali a parità di salario, rimane l'immediata risposta per tutelare salari, occupazione e qualità dei servizi e insieme per migliorare la conciliazione vita/lavoro e ridurre lo stress lavoro correlato. Senza un collegamento tra innovazione tecnologica e umanizzazione del lavoro, l'unica cosa che si produrrà sarà una perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro, anche nella pubblica amministrazione. Una prospettiva catastrofica da contrastare fin da subito.

③ Rafforzare la democrazia sindacale per rafforzare la contrattazione

La contrattazione e la democrazia all'interno dei luoghi di lavoro pubblici, si difendono anche con un modello di rappresentanza sindacale che rimuove

il vincolo della firma dei contratti per vedersi riconosciuta la legittimità della presenza dei tavoli. La democrazia sindacale è una parte decisiva della democrazia generale, della liberazione dei posti di lavoro dalla cappa gerarchica e produttivistica che ormai li avvolge.

In ambito pubblico questo significa che l'accesso ai livelli decentrati della contrattazione non può essere riservato solo ai firmatari del contratto nazionale, poiché ogni O.S. deve essere libera di valutare se firmare o non firmare un contratto senza subire alcuna discriminazione nelle relazioni sindacali.

Contemporaneamente occorre restituire protagonismo alle RSU prevedendo la loro piena titolarità a partecipare a tutti i livelli di contrattazione integrativa nazionale e il riconoscimento del diritto di assemblea in capo al singolo RSU. La ripresa di una nuova stagione per lavoratrici e lavoratori pubblici, passa da un rinnovato senso di appartenenza e da una forte spinta alla partecipazione, al confronto, all'organizzazione.

**ISCRIVITI!
SOSTIENI LE NOSTRE
BATTAGLIE, I NOSTRI
VALORI, I NOSTRI
PRINCIPI.**

