

III° CONGRESSO CUB PUBBLICO IMPIEGO

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



VERONA, 3 OTTOBRE 2025

CUB Pubblico Impiego – Confederazione Unitaria di Base

Milano V.le Lombardia 20 - Tel. 02/70631804 pubblicoimpiego@cub.it

Il terzo congresso della CUB Pubblico Impiego si svolge in una crisi epocale del “sistema capitalistico occidentale”, caratterizzato da una devastazione economica interna, guerre neocoloniali e perdita di potere degli Stati nazionali a favore della Comunità Europea, quest’ultima vassallo degli interessi anglo-americani.

Questa cornice tutt’altro che rassicurante, porta con sé ripercussioni sull’organizzazione della società, con interventi legislativi e tecnologici che servono a reprimere qualsiasi possibilità di dibattito e cambiamento del paradigma capitalistico-centrico, spostando enormi risorse finanziarie pubbliche a favore delle grandi multinazionali, che condizionano di fatto la politica americana, inglese e conseguentemente degli Stati-colonie U.E.

Un esempio palese, ma forse non capito da molti, è stato il triennio del Covid 19.

In questo periodo sono stati spesi 865 miliardi per far fronte alla crisi sanitaria ed economica solo nel 2020! Stanziati un totale di 2.364,3 miliardi di euro per la ripresa economico-finanziaria per gli anni 2021-2027, di cui 1.074,3 miliardi di investimenti per la transizione digitale, verde e di resilienza. Ricordiamo che questi finanziamenti che gli Stati ottengono derivano da tassazioni e imposte alla popolazione europea, nonché attraverso finanziamenti a debito presso crediti bancari, che andranno restituiti. *

Al termine della dichiarata pandemia nel nostro Paese il Sistema Sanitario Nazionale, ora parcellizzato in Sistemi Sanitari Regionali o Provinciali, si è scoperto più povero, con poche o nulle risorse messe a disposizione dello Stato se non per la famosa triade: digitalizzazione – transizione verde – resilienza.

In questo disastroso quadro sanitario, economico e sociale dove l’economia europea nel solo 2020 ha registrato un calo del – 6,1% del PIL, con un debito lordo consolidato per quell’anno del 90% , la U.E. registra nel 2023 l’82% del debito rispetto al PIL, con l’Italia superiore al 100% , sperando in un lieve

miglioramento di qualche decimale per gli anni futuri. ** La U.E. non ancora ripresa dal “delirio pandemico” si lancia in una guerra per procura contro la Federazione Russa, devastando ulteriormente la propria economia interna. L’Unione Europea per la guerra in Ucraina spende subito 59 miliardi di euro arrivando a 241,8 miliardi all’11/2024. Sempre nello stesso anno mette sul piatto 426 miliardi di euro per il riarmo e la difesa, fino al 2027. Dopo le dichiarazioni U.S.A. del gennaio 2025 sul finanziamento alla guerra in Ucraina e alla NATO, la Commissione europea vara un pacchetto di 800 miliardi di euro di spesa per la difesa comune, imponendo l’esborso ai singoli Stati dal 2% al 5% annuo del PIL nazionale, si prepara a chiedere prestiti al settore finanziario, che coglie con favore tale domanda, dopo l’abbuffata di denaro ricavato dall’era pandemica.

La guerra contro al Federazione Russa e per il Riarmo solo nel 2024 per l’Italia ha un costo di 35 miliardi, 96 milioni di euro al giorno, contro i 20 miliardi stanziati dal Governo per i rinnovi contrattuali di tutto il Pubblico Impiego nelle 3 tornate contrattuali: 2022-2024, 2025-2027 e 2028-2030, un’inezia a confronto.

Questa premessa serve per inquadrare il periodo in cui stiamo vivendo, le ideologie che muovono le politiche dell’U.E. che niente hanno a che fare con gli interessi dei lavoratori europei, sia pubblici che privati. Nei siti ufficiali dell’Unione Europea le Amministrazioni Pubbliche vengono viste come un fastidio che contribuiscono al debito pubblico del 3,5 % del PIL europeo, non come un’ossatura importante degli Stati nazionali. Sottolineano che il PIL U.E. ha un valore totale di 17 miliardi di euro, dato da tutti i beni e servizi che rappresenta il 72% del totale, mentre l’industria rappresenta quasi tutto il resto. Della produzione di PIL europeo la Germania detiene la maggiore quota, seguita da Francia e Italia.**

Queste scelte incidono profondamente anche sul piano politico/istituzionale del nostro Paese. L’alternanza tra centro sinistra e centro destra è solamente un teatrino per il popolino che ancora si illude, che con il solo

voto, possa cambiare la dirigenza dello Stato italiano.

Forse molti lavoratori hanno capito tale inganno, e per questo sale l'astensionismo. Nelle varie "alternanze politiche" non è mai stato minimamente intaccato il quadro economico e sociale, contrassegnato da una feroce guerra di classe dall'alto verso il basso che ha prodotto, nell'arco di pochi decenni, il trasferimento di immense ricchezze dai salari ai profitti e alle rendite. Il tutto in ossequio alle direttive delle istituzioni europee sulla riduzione del debito pubblico prima, da perseguire attraverso il taglio della spesa pubblica con rigorose politiche di bilancio (fiscal compact, pareggio di bilancio, tagli alla spesa previdenziale ecc.) e ora per la sicurezza europea.

Non si tratta di una enunciazione ideologica ma di un fatto tangibile e reso ancor più evidente negli ultimi anni dai dati relativi alle diseguaglianze: secondo le rilevazioni Oxfam nel 2024 in Italia il 10% dei cittadini più ricchi possiede il 75% della ricchezza nazionale, nello stesso anno la ricchezza dei miliardari italiani è aumentata di 166 milioni di euro al giorno, raggiungendo il valore complessivo di 275,5 miliardi di euro concentrati in 71 individui. Fa da contraltare 5,7 milioni di persone in povertà assoluta, il 9,7% sulla popolazione totale, e a rischio di povertà e di esclusione sociale il 21,3%.

Una catastrofe sociale, frutto di anni passati a smontare il welfare costruito dalle lotte operaie e salariali, a ridurre la "progressività" dell'imposizione fiscale, privatizzare i servizi e a comprimere i salari in nome della competitività sul mercato.

Ritenendo necessario non perdere di vista questi aspetti di ordine generale, nel congresso del pubblico impiego ci limiteremo ad analizzare, le ricadute avvenute nella Pubblica Amministrazione e nei contratti dei lavoratori pubblici.

L'attacco al pubblico impiego e più in generale allo "stato sociale", è stato uno dei tratti distintivi di tutti i governi che si sono succeduti negli ultimi anni. Recependo le direttive provenienti dai centri di potere europeo, la pubblica amministrazione ha rappresentato uno dei campi privilegiati di

investimento e valorizzazione dei capitali privati.

Illuminante è stata la famosa lettera di Draghi che testualmente recitava **“incoraggiamo il Governo a prendere immediatamente misure per garantire una revisione dell'amministrazione pubblica allo scopo di migliorare l'efficienza amministrativa e la capacità di assecondare le esigenze delle imprese”**. Non poteva essere espresso in maniera più chiara ed esplicita lo scopo di passare da una amministrazione al servizio dei cittadini ad una al servizio del capitale privato. In pochi anni abbiamo infatti assistito alla cessione di interi pezzi dei servizi pubblici ad imprese e cooperative, a partire dai settori più redditizi quali la sanità, i servizi educativi e socio-assistenziali, culturali, servizi di rete, manutenzioni, ecc..

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

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

le Province e del Corpo Forestale dello Stato, con il progressivo svuotamento delle Funzioni e del personale mai sostituito ed integrato, trasferendo pezzi importanti di questi settori alle varie società che in base ai colori del governo hanno acquisito negli anni un potere a dir poco totale della gestione di fondi e opere pubbliche, e quindi smantellando parte dei servizi fondamentali del welfare e del presidio del territorio.

- il risanamento del bilancio statale sbandierato per giustificare i “sacrifici” imposti non è mai avvenuto; lo Stato non si è mai adoperato per la lotta agli sprechi, alla corruzione, all'evasione fiscale. Il tutto è stato semplicemente trasferito interamente sulle spalle dei cittadini e dei lavoratori attraverso:
- il blocco ventennale delle assunzioni, che ha contribuito alle politiche di privatizzazione, alla perdita di migliaia di posti di lavoro, con un consistente aumento dei carichi di lavoro. Secondo fonti pubbliche dal 2001 al 2023 gli occupati nella pubblica amministrazione sono passati da 3.659.916 a 3.099.694, con un taglio di 560.222 posti di lavoro a tempo indeterminato, con una retribuzione media annua di euro 38.643, tra le più basse d'Europa, e l'età media intorno ai 50 anni. ***
- sempre in nome della crisi economica del 2008 i governi hanno decretato, a partire dal 2009, il blocco dei rinnovi contrattuali dei dipendenti pubblici. Il mancato adeguamento delle retribuzioni per un decennio ha determinato una perdita salariale (tra il 2010 e il 2018, di almeno 8.000 euro) ed è continuato fino agli ultimi CCNL 2022/2024 con un'ulteriore perdita salariale media del 16%.
- nessun serio provvedimento è stato varato per affrontare l'endemica piaga del precariato nella Pubblica Amministrazione. Alla tipologia contrattuale del tempo determinato si sono affiancate nuove figure surrettiziamente utilizzate per tappare i buchi di organico, sostituendo di fatto personale di ruolo a costo zero o quasi (LPU, LSU, Servizio

Civile, alternanza scuola-lavoro, contratti con cooperative o somministrati, ecc.).

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

- **FUNZIONI LOCALI**

Il comparto delle Funzioni Locali conta ora 403.000 dipendenti, di cui 343.550 nei Comuni al 2024, in calo rispetto agli anni precedenti. Oltre alla già accennata "abolizione delle Province", sono state esternalizzate funzioni che prima venivano gestite in economia.

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

Altro campo di incursione degli interessi privati è la ristorazione scolastica, prima gestita in ogni singolo plesso scolastico con proprio personale qualificato, ora effettuata per il tramite di grandi imprese che sfornano pasti prodotti su larga scala, anche in questo caso a discapito della qualità del servizio. Non meno appetibile la gestione dei servizi di pulizia e di assistenza scolastica, appaltati a cooperative, sul cui operato, anche in termini di sfruttamento del personale, non occorre certo dilungarsi. Pensiamo inoltre alle manutenzioni (stradali, degli stabili e dei relativi impianti, degli impianti sportivi e delle reti) prima gestiti da proprio personale qualificato ed ora

appaltati a imprese che praticano ribassi d'asta quanto meno sospetti, che effettuano prestazioni discutibili o addirittura irrispettose dei capitolati tecnici e come tali sempre più spesso soggette a penali.

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

- **FUNZIONI CENTRALI**

Con l'accorpamento di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici, Enti art. 70 d.lgs 165/2001, aziende e amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, sancito dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 13 luglio 2016, il comparto Funzioni Centrali, ora cosiddetto “Compartone”, è forse quello che ha più subito un appiattimento al ribasso. Le specifiche competenze, che avrebbero potuto essere armonizzate e rese sinergiche pensiamo, ad esempio, ai controlli dell'Ispettorato del Lavoro e delle Agenzie Fiscali, ai Provveditorati Regionali alle OO.PP. strutture dipendenti dal Ministero Infrastrutture e dei Trasporti, che negli anni hanno svolto funzioni importanti ruoli di gestione e manutenzione degli edifici pubblici del Demanio statale e marittimo, poi accorpati in nome dell'efficienza ; come le famose Motorizzazioni Civili, depauperate e messe in condizione di dover sempre inseguire il

privato (patenti, revisioni autoveicoli ecc) sono di fatto rimaste invariate e gli unici effetti di questa “riforma”, che sono chiari in particolare per i nuovi assunti, sono soltanto compressione salariale e normativa.

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

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

Ai nostri delegati viene riconosciuto il ruolo di contro informatori, di delegati affidabili e fuori da logiche clientelari, di delegati cui rivolgersi perché difendono i diritti di tutti, al di là dell’appartenenza sindacale o meno, ma questo difficilmente si traduce in un impegno e in un’adesione concreta di crescita.

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

- **SERVIZI SANITARI E SOCIO SANITARI**

I tagli applicati da tutti i governi negli ultimi 30 anni al Servizio Sanitario Nazionale (SSN) rappresentano la radice dei problemi attuali. Le politiche di austerità hanno comportato una riduzione del rapporto tra spesa sanitaria e PIL, portando a conseguenze tangibili: tempi di attesa insostenibili, riduzione e accorpamenti di servizi, inefficienza strutturale che compromette la qualità delle cure.

La **retribuzione dei sanitari è tra le più basse in Europa**. Paesi come Germania, Svizzera e Regno Unito offrono stipendi doppi o tripli e un ambiente lavorativo più stimolante. Per tale motivo i giovani medici, infermieri e operatori sanitari scelgono di lavorare all'estero, dove le condizioni economiche e professionali sono decisamente più vantaggiose.

La fuga di talenti crea una carenza di personale che mette a dura prova i dipendenti rimasti, costretti a turni massacranti e a un carico di lavoro eccessivo che influisce negativamente sulla qualità delle cure e sulla loro salute psicofisica.

La combinazione di tagli ai finanziamenti e la fuga dei professionisti sta trasformando il sistema sanitario italiano. Nonostante la sua fondazione su principi di universalità ed equità, sta diventando sempre meno accessibile ai lavoratori e alle masse popolari.

Per invertire la rotta, la CUB P.I. deve essere protagonista nel denunciare tale situazione e chiedere un'azione immediata al Governo e alle Regioni per:

- riportare la spesa sanitaria in linea con la media europea, garantendo un Fondo Sanitario Nazionale adeguato a coprire le esigenze del sistema.
- un piano di adeguamento salariale per tutti i professionisti sanitari, rendendo la professione competitiva a livello internazionale e incentivando i giovani a restare in Italia.
- un piano di investimenti per modernizzare le strutture e le attrezzature, oltre a sostenere la formazione continua del personale.

Solo riaffermando l'importanza del Servizio Sanitario Nazionale come pilastro di equità e giustizia sociale, potremo garantire un futuro in cui la salute non sia un lusso, ma un diritto accessibile a ogni cittadino

MERITOCRAZIA ED EFFICIENZA, BINOMIO ANTITETICO

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

Indubbiamente i lavoratori pubblici, in un contesto già segnato a livello

generale da un arretramento della capacità di lotta, ma anche di semplice resistenza agli attacchi, non hanno saputo dare un'adeguata risposta di contrasto alle politiche di smantellamento del welfare e di abbattimento dei diritti. L'opera di disgregazione determinata dagli interventi sopra descritti (unitamente alla fuoriuscita delle avanguardie promotrici delle esperienze di lotta degli anni '70) hanno inciso in maniera determinante da questo punto di vista. Ma ancor più devastante è stato il ruolo svolto dai sindacati concertativi che negli ultimi decenni si sono rivelati veri e propri complici delle politiche improntate alle "compatibilità" imposte dalle istituzioni europee e dai vari governi. Tutti i più devastanti interventi messi in atto sono stati attuati in assenza di iniziative sindacali di contrasto da parte di CGIL CISL UIL, a partire dal blocco decennale dei Contratti di lavoro, favorendo la perdita di fiducia dei lavoratori nella funzione del sindacato ed il conseguente processo di passivizzazione. Anche quando, finalmente, nel 2018 si è sbloccata la contrattazione, ogni pur minima aspettativa dei lavoratori è stata ancora una volta delusa e tradita: gli aumenti salariali si sono rivelati irrisori, sia per quanto riguarda gli incrementi tabellari che per quanto riguarda la consistenza dei fondi della contrattazione decentrata; sono stati previsti istituti contrattuali che incentivano ulteriormente la divisione tra lavoratori, come la maggiorazione del premio di produttività sulla base delle valutazioni dei dirigenti, in pratica una variante dei premi di eccellenza previsti dalla Legge Brunetta. La tanto sbandierata estensione dei poteri di contrattazione in sede decentrata si è rivelata una presa in giro; non solo è rimasta in vigore la norma "brunettiana" della prevalenza della fonte legislativa su quella contrattuale, addirittura è stato ulteriormente depotenziato il ruolo della RSU (esclusa anche dal nuovo Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui possono far parte solo rappresentanti esterni delle OO.SS. firmatarie dei CCNL).

Ma la vera natura che connota questi sindacati è rivelata con estrema chiarezza dall'introduzione nei contratti nazionali del welfare aziendale, il cui

finanziamento è posto a carico dei fondi della contrattazione decentrata e concorre alla progressiva riduzione del welfare universalistico. Anche l'introduzione di forme di sostegno alla previdenza complementare è finalizzata a rilanciare i fondi previdenziali (guarda caso cogestiti dagli stessi sindacati), che stentano a decollare per il giusto rifiuto dei lavoratori di impegnare il proprio TFR in operazioni poco trasparenti e incerte.

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) è stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021: "è un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi è la chiave di volta della secolarizzazione della pubblica amministrazione". Con questa veste nuova si creano paletti e false opportunità, come lo smart working, che viene usato il più delle volte come leva gestionale dalla Dirigenza, che come conciliazione lavoro-famiglia. La "Formazione Continua", che associata alle valutazioni della performance "infantilizza" i lavoratori e riempie le tasche alle varie agenzie di "pacchetti formativi" a buon mercato; mentre l'Intelligenza Artificiale cerca di sostituire il ruolo dei funzionari, per fortuna ci vorrà ancora del tempo per tale sostituzione, ma non troppo.

La Pubblica amministrazione è diventata un quadro destrutturato difficilmente capibile dal cittadino comune, altamente informatizzata e funzionale solo alle imprese e ai governi. In questo quadro di una P.A. senza capo né coda, con regole che cambiano ad ogni contratto interno o nazionale, tra i lavoratori prevale il senso di disorientamento, un impulso indotto alla concorrenza e all'asservimento al Dirigente o capo ufficio di turno, per poter arrivare ad un esiguo miglioramento economico o semplicemente all'approvazione dello smart working.

IL RUOLO DELLA CUB P.I. COME SINDACATO DI LOTTA

La CUB P.I. si è impegnata, sia dal punto di vista politico/sindacale che

organizzativo, nell'impresa di rappresentare un'alternativa a CGIL CISL UIL.

Una costante azione di informazione e controinformazione, rispetto agli interventi legislativi e contrattuali che hanno riguardato i lavoratori del Pubblico Impiego; la divulgazione di specifici documenti informativi per svelare limiti e arretramenti contenuti nei nuovi contratti nazionali sottoscritti dal 2018 in poi; la difesa coerente dei diritti di tutti i lavoratori, iscritti o meno al sindacato, hanno dato modo alla CUB P.I. di crescere non solo numericamente ma soprattutto come soggetto riconosciuto dai lavoratori. Nonostante il ruolo ormai spuntato assegnato alle RSU nell'ambito della contrattazione decentrata, soggetta a limiti invalicabili stabiliti in sede legislativa ma anche, volutamente, dai firmatari dei Contratti Quadro in materia di prerogative sindacali e dei CCNL, la CUB P.I. ha partecipato alle elezioni delle RSU per sfruttare quel minimo di agibilità sindacale garantita ai delegati eletti a favore dei lavoratori, attraverso una pratica conflittuale e vertenziale e per far emergere le contraddizioni insite nel sistema contrattualistico concordato da CGIL CISL UIL con le controparti. Questa pratica e il rapporto costante e diretto con i lavoratori, resi protagonisti nel rivendicare i propri diritti, ha consentito alla CUB P.I. di raggiungere, in alcuni ambiti specifici, obiettivi favorevoli ai lavoratori. La presenza della CUB P.I. negli Enti e nei territori in cui già era operativa si è consolidata, ma è riuscita anche a farsi conoscere anche in nuovi contesti lavorativi. Questi risultati sono attestati da un incremento dei consensi, sia in occasione dell'ultima tornata elettorale delle RSU sia in termini di iscritti.

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

I NOSTRI OBIETTIVI IN QUESTA FASE

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

- **Questione salariale.** La rinnovata politica dei redditi ha messo anche i lavoratori pubblici in condizioni di seria difficoltà dal punto di vista delle condizioni materiali e, di conseguenza, della qualità della vita. Aumenti salariali, uguali per tutti, in grado di recuperare il potere d'acquisto perso; ripristino degli scatti di anzianità; introduzione della 14^a mensilità in analogia al settore privato: queste sono le parole d'ordine sulle quali la CUB P.I. deve impostare la propria azione sindacale a partire dai prossimi mesi, denunciando l'inganno dei Contratti Nazionali sottoscritti dai sindacati confederali e accolti. Si tratta di rivendicazioni che da una parte consentono di dare risposte ai bisogni economici dei lavoratori pubblici e che, nel contempo, svolgono una funzione di contrasto alle logiche di divisione/differenziazione salariale perseguite attraverso la meritocrazia.
- **Piano di assunzioni straordinario.** Il ripristino del turn over ordinario, dall'ultima legge di stabilità non costituisce un'adeguata risposta al problema delle carenze di organico che affliggono tutte le articolazioni della Pubblica Amministrazione. Le assunzioni ora consentite non compensano la riduzione degli occupati accumulata nell'ultimo decennio. Inoltre le Amministrazioni, per effetto della permanenza di altri vincoli legislativi in materia di bilancio (limiti di spesa per il personale), spesso non applicano nemmeno questi nuovi margini assunzionali. La CUB P.I. deve pertanto porre al centro delle prossime iniziative la parola d'ordine di un piano di assunzioni straordinario che sia funzionale al recupero dei posti di lavoro persi, al miglioramento

delle condizioni di lavoro dei dipendenti in servizio e, conseguentemente, all'effettivo efficientamento dell'amministrazione pubblica a servizio dei cittadini. Un Piano che dovrà necessariamente prevedere la stabilizzazione di tutti i precari. L'avviso della Commissione Europea del luglio 2019 mette in mora lo Stato Italiano per abuso di contratti a termine e rappresenta un elemento su cui basare la battaglia della CUB P.I. nei prossimi mesi, affinché provveda ad emanare finalmente seri provvedimenti che consentano **l'abolizione del fenomeno del precariato nella P.A.**

- **Riduzione dell'orario lavorativo settimanale.** In un quadro di evoluzione tecnologica forzata, prendendo inoltre spunto dall'ultimo CCNL delle Funzioni Centrali 2022/2024, bisogna battersi per una seria riduzione settimanale delle ore di lavoro, dalle attuali 36 alle 30 ore, senza penalizzazione per la settimana corta (articolata su 4 giorni lavorativi).
- **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.** Considerate le specificità lavorative della pubblica amministrazione può sembrare a prima vista spropositato porre tra le battaglie della CUB P.I. quella della salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Indubbiamente nel settore pubblico non possono prodursi situazioni di rischio per la vita paragonabili a quelle in cui operano i lavoratori impiegati nel lavoro manuale, a partire dal caso emblematico dell'ILVA di Taranto, sul quale peraltro la CUB P.I. esprime la propria totale solidarietà attiva nei confronti delle lotte promosse dalla FLMU-CUB. Sono però in aumento i casi di malattia professionale legati alle specificità delle funzioni svolte dai dipendenti pubblici. Ci riferiamo alle patologie legate allo "stress lavoro correlato", ai numerosi casi di "burnout" che colpiscono, in particolare, alcune figure professionali (infermieri, assistenti sociali, vigili del fuoco, insegnanti, operatori per l'infanzia, dipendenti addetti agli sportelli con il pubblico, ecc.). E'

pertanto necessario che la CUB P.I. dedichi maggiore attenzione a tale problematica, anche attraverso l'esercizio intransigente da parte dei propri RLS presenti nei posti di lavoro, delle prerogative loro assegnate dal Decreto 81/2008 (informazione dei lavoratori, coinvolgimento degli organi di vigilanza in caso di violazioni, denunce pubbliche dei datori di lavoro ecc.).

- **Opposizione all'introduzione del welfare aziendale** attraverso una capillare attività di informazione che faccia comprendere cosa si nasconde dietro misure che solo apparentemente vanno nella direzione di produrre miglioramenti alle condizioni materiali dei lavoratori attraverso benefit, assistenza sanitaria integrativa, ecc.. Si tratta di rivelare, partendo anche dall'esperienza già maturata in alcuni settori del mondo del lavoro privato, chi ci guadagna e chi ci perde. Sicuramente ci guadagnano i sindacati che hanno veri e propri interessi economici nella diffusione dei pacchetti di welfare aziendale in quanto spesso gestiti dagli Enti Bilaterali, composti pariteticamente da associazioni padronali e sindacati confederali. La cogestione del welfare aziendale attraverso la partecipazione agli enti bilaterali costituisce una fetta importante dei bilanci sindacali. I lavoratori invece ci perdono due volte: lo Stato, infatti, tende a destinare meno fondi alla sanità, all'istruzione, ecc., insomma allo stato sociale e alle tutele universali; poi si perde salario perché le quote di welfare vengono sottratte dal salario accessorio aziendale (e, in prospettiva, come già avviene in alcuni settori privati, dagli aumenti contrattuali). Inoltre il welfare comporta anche altre fregature: non influisce su nessuno degli istituti contrattuali, TFR compreso, e non permette la maturazione di contributi pensionistici. I lavoratori non devono accettare la logica del baratto del proprio salario in cambio del welfare aziendale. La CUB P.I. dovrà porre questa questione tra le proprie priorità di iniziativa sindacale e rilanciare la lotta per aumenti salariali

e per uno stato sociale universale. Primo passo concreto sarà quello di opporsi alla previsione di forme di welfare aziendale nei contratti decentrati.

- **Opposizione alla previdenza complementare contenuta negli ultimi contratti.** Occorre contrastare il tentativo di rilancio del Fondo integrativo Perseo attraverso una capillare opera di controinformazione rispetto alla propaganda di CGIL CISL UIL, puntando su parole d'ordine semplici e comprensibili: si parla di pensione integrativa ma questo aggettivo è fuorviante in quanto la fonte primaria di alimentazione del fondo è il nostro TFR: aderendo al fondo pensione i lavoratori sono costretti a rinunciare in parte o totalmente al TFR. I fondi pensione non danno un rendimento certo perché la redditività è legata all'andamento dei mercati finanziari, con tutti i rischi che ne conseguono ed al riguardo non dimentichiamo il ruolo destabilizzante delle crisi economiche che, ormai, non sono un fatto straordinario ma si susseguono frequentemente. Il capitale non è garantito perché operando sul mercato finanziario è possibile che investimenti sbagliati possano causare una importante riduzione del capitale (il nostro TFR) o anche una perdita totale (diversi sono i fondi falliti: Comit, Ibi, Bnl, Sicilcassa, fondo pensione dipendenti pubblici del New Jersey). La gestione dei Fondi è opaca, perché non si ha alcun diritto di conoscere cosa hanno comprato o venduto, né quando né a che prezzi. La gestione è esposta alle malversazioni, perché senza trasparenza non è possibile scoprire eventuali imbrogli, ruberie ecc.. La scelta di destinare il proprio TFR ai fondi pensione è irreversibile, ossia non si può cambiare idea o tornare indietro. Viceversa il TFR è sicuro, perché le somme accantonate non scendono mai; è difensivo, perché agganciato all'inflazione; trasparente, perché la formula di rivalutazione è fissata dal codice civile (art. 2120); è senza costi, perché privo di qualsivoglia intermediazione fra lavoratore e azienda.

Inoltre non sarebbe banale pensare che gli investimenti dei fondi, nella situazione politica odierna, vengano utilizzati per finanziare guerre e acquisti di armi.

- **Rilancio della pensione pubblica ad un'età ragionevole (60 anni per tutti).** Rilanciare il sistema pensionistico pubblico deve essere un imperativo su tutti i tavoli di contrattazione. Opporsi alla sponsorizzazione delle pensioni complementari vuol dire chiedere con forza un intervento per le rivalutazioni pensionistiche pubbliche e private, cambiando i calcoli contributivi introdotti prima dalla riforma Dini, Legge 8 agosto 1995, n. 335, e poi dalla legge Fornero. Abolire le finestre mobili che di fatto allungano l'erogazione dell'assegno pensionistico, rivedere completamente l'Opzione Donna per l'accesso, il calcolo pensionistico e per l'età.
- **Organizzazione di momenti di lotta e di elaborazione su questi temi**

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

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

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

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

Non è pertanto più rinviabile porsi l'obiettivo di organizzare momenti formativi per i delegati e per far crescere un nuovo quadro dirigente. Una formazione che, però, non può fermarsi agli aspetti tecnici ma deve, forse prioritariamente, perseguire una crescita politica, che faciliti la lettura critica degli avvenimenti e del ruolo svolto dai vari attori (Padroni, Stato, sindacati complici ecc.).

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

Questo Congresso, a 11 anni dalla nostra costituzione organizzata, è anche l'occasione per avere collettivamente chiaro l'organigramma effettivo della nostra federazione e mettere in atto da subito le azioni necessarie ad un effettivo coordinamento.

Sono trascorsi circa 6 anni dall'ultimo congresso della CUB Pubblico Impiego. Ma se la lettura del contesto economico/sociale generale e dello stato in cui versa la P.A. ed i lavoratori che in essa operano, è corretta, non necessitano particolari elucubrazioni per delineare la direzione strategica sulla quale la CUB P.I. dovrà indirizzare la propria azione sindacale nei prossimi mesi: basta riprendere, in quanto del tutto valida, attuale ed utile punto di riferimento, quella approvata nel primo congresso:

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

* sito consiglio dell'Unione europea

** sito european 2023

*** dati inps 2023