



2° CONGRESSO NAZIONALE FEDERAZIONE MINISTERI

RELAZIONE DEL SEGRETARIO NAZIONALE
PAOLA SARACENI

ROMA
28 NOVEMBRE 2009
RESIDENZA DI RIPETTA

Un saluto ed un grazie a quanti hanno voluto onorarci con la loro gradita presenza.

Un saluto ed un grazie a tutti coloro, iscritti, militanti e dirigenti, che mi hanno e ci hanno accompagnato fino a questo punto del nostro cammino.

Un grazie per il loro lavoro per il loro impegno, per il tempo sottratto, (non abbiamo permessi e distacchi che agevolano le altre organizzazioni), agli affetti e agli interessi.

Siamo riusciti a fortificare la Federazione Ministeri !

Ora abbiamo davanti a noi un obiettivo, quello della rappresentatività del mega-comparto. Con l'impegno corale di tutti noi, possiamo farcela !

Voglio utilizzare questo momento di avvio per sottolineare, che se siamo arrivati a questo punto, ad aver superato la soglia del 5% delle deleghe in un tempo in cui il monopolio delle confederazioni storiche è assoluto e studiato per impedire che nuovi soggetti possano affacciarsi sulla scena sindacale, il merito è vostro, il merito è nostro.

E sapete perché ? Perché crediamo nei valori che non si contrappongono, ma ne integrano ed esaltano altri, connotativi di un'associazione, che organizza lavoratori nella solidarietà, nell'uguaglianza e nella partecipazione.

Perché il sindacato UGL è esperienza collettiva, è sentimento collettivo, è passione collettiva, è ragione collettiva, è un noi che esalta e valorizza l'impegno e l'intelligenza del singolo.

In una società come la nostra, che mostra visibili ritardi di modernizzazione e che, se guardiamo alla mobilità sociale, ha tratti da società feudale, il sindacato ha una grande responsabilità.

Bisogna rimettere in moto quell'ascensore, che consenta a un normale cittadino, che non appartiene a famiglie di potere e non ha un grosso conto in banca, che può contare solo sulle sue capacità e sulle sue potenzialità, di avanzare nella società, di migliorare il proprio reddito, di vivere meglio e di realizzarsi.

Ancora, oggi, però, non è solo il merito della persona il vero motore della propria crescita. E allora la modernizzazione passa anche dal fatto che sia consentito a molti più cittadini, soprattutto ai giovani, di avere la possibilità di raggiungere i propri obiettivi sulla base del merito, e quindi della qualità, delle conoscenze e dell'impegno che essi sono in grado di esplicitare.

Noi dobbiamo creare le condizioni perché i talenti che abbiamo ricevuto possano essere valorizzati e spesi per noi e per il bene comune.

Per questo non ci sottraiamo alla questione sul tappeto.

Il merito è uno dei valori di una società democratica, che permette di incamminarsi sulla strada di una vera modernizzazione.

Noi dobbiamo indicare questa via, se vogliamo essere percepiti non come fattore di conservazione, ma per quello che siamo: promotori di cambiamenti e di miglioramenti reali nella società.

Non c'è dubbio che oggi la Pubblica Amministrazione, ma soprattutto i lavoratori devono sostenere la pressione di un urto violento, di cui il Decreto Leg.vo 150/2009 è un sintomo rivelatore.

Alla base di questa pressione ci sono i cittadini e il sistema delle imprese, che stentano a vedere quel salto di qualità della Pubblica Amministrazione, che garantisca i servizi con efficienza e celerità.

"L'impressione, dice il Presidente di Unindustria di Padova, è che esistano "due Italie". Una esposta ai mercati e alla concorrenza, obbligata ad essere innovativa, rapida, efficiente per competere. L'altra protetta dalla concorrenza e al comodo riparo della rendita. Le imprese non chiedono sussidi, ma uno Stato moderno, meno burocratizzato e vessatorio. Una Pubblica Amministrazione, che introduca responsabilità, merito, servizi efficienti a costi competitivi. E' questo il riformismo concreto che chiedono le imprese".

Valutazione e merito non sono respinti a priori dai lavoratori. I distinguo iniziano, su chi valuta chi e come.

I criteri, i metodi, la leggibilità. I distinguo restano anche dopo aver letto il decreto.

In attesa di vedere come la Commissione e poi gli Organismi interni di Amministrazione, caleranno i principi nel concreto delle situazioni.

Certo, poi c'è lo spettacolo, le uscite a effetto, le semplificazioni (la produttività non dipende solo dai singoli operatori, ma dipende anche e molto dai modelli organizzativi), la mortificazione degli onesti, dei tantissimi, che non hanno niente da rimproverarsi e che ogni giorno, in una realtà di lavoro che tutto fa meno che qualificare, motivare, apprezzare impegno e dedizione, tirano la carretta anche per i disonesti che non onorano il patto contrattuale.

E noi dobbiamo dire chiaramente, che l'UGL non difende disonesti e corrotti.

Credo anche che dobbiamo evitare di sprecare il nostro essere sindacato, portatore di ideali e di valori etici con battaglie di retroguardia, che sono una sconfessione proprio dei nostri ideali.

Crediamo nella persona, crediamo che ciascuno di noi sia un progetto originale, unico, portatore di una benefica e feconda diversità.

In attesa del paradiso in terra, della società che dispensi a tutti secondo i propri bisogni, crediamo che il criterio del merito, della valutazione, della misurazione dell'impegno e dell'apporto di ognuno all'obiettivo comune, sia coerente con la nostra impostazione.

Oggi il sindacato è di fronte a una sfida.

La Pubblica Amministrazione è, in buona sostanza, al centro di innovazioni, che hanno condotto ad un processo di revisione delle forme tradizionali di amministrazione, degli interessi e ad un processo di profonda riorganizzazione delle strutture.

Soprattutto in questo ultimo decennio la Pubblica Amministrazione è stata investita da una serie di riforme, ispiratesi anche a modelli anglosassoni che, pur se in qualche modo estranei alla nostra tradizione, tuttavia hanno sicuramente caratterizzato una stagione di riforme amministrative.

La linea conduttrice è stata quella di introdurre nel mondo della Pubblica Amministrazione, logiche di efficienza ed efficacia e, quando possibile, anche metodologie derivate dalla cultura di impresa, pur se con i dovuti adattamenti in quanto la Pubblica Amministrazione non è un'impresa.

Esattamente come quindici anni fa, quando la Pubblica Amministrazione è stata interessata da una riforma, che anche allora, veniva definita copernicana.

Era il D.Lgs 29/93, che introduceva la privatizzazione del rapporto di lavoro, due livelli di contrattazione, l'abbandono degli automatismi, dell'anzianità di servizio, la riforma della dirigenza, la misurazione della rappresentatività sindacale, attraverso deleghe e voti RSU.

La logica privatistica modificava il ruolo del sindacato, che da soggetto che concorre e partecipa al buon andamento della Pubblica Amministrazione in un contesto di corresponsabilizzazione e di cogestione, diventa soggetto che rappresenta una parte: i lavoratori.

L'assunto era che come nel privato la gestione è del datore di lavoro, nel pubblico è del dirigente, dotato dei poteri e dell'autonomia del privato datore di lavoro, ed inoltre, riforma della dirigenza, ed ancora, modifica delle regole contrattuali e delle fonti.

Questo è il terreno sul quale, nuovamente, interviene il Decreto Legislativo n.150 di attuazione della "Legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e, di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione", approvata dal Parlamento, con apporti non secondari dell'opposizione.

Sugli aspetti contrattuali il 150/2009 è una rivisitazione del 165/2001, che viene sistematicamente smantellato, per ridisegnare un rapporto di lavoro dai tratti distintivi del diritto pubblico, dettando:

L'obbligo di definire non più di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale;

L'obbligo di "almeno tre aree funzionali" per la classificazione;

L'obbligo di destinare alla premialità individuale una quota prevalente delle risorse, comunque denominate, in uso alla contrattazione integrativa;

Le progressioni di carriera (passaggio tra le aree), che dovranno avvenire esclusivamente per concorso pubblico e con l'obbligo per gli interni del possesso del titolo di studio, senza deroghe, previsto per l'accesso dall'esterno dove, fra l'altro, sarà l'amministrazione a decidere, se riservare o meno agli interni una quota massima del 50% dei posti messi a concorso;

La previsione dell'accesso dall'esterno nelle posizioni economiche apicali di ogni area o categoria;

Le progressioni economiche/orizzontali all'interno delle aree con criteri predefiniti dalla legge.

La potestà attribuita al Ministro, ai Presidenti di Regioni e Province ed ai Sindaci, di erogare autonomamente anticipazioni stipendiali prima che i CCNL vengano rinnovati.

Insomma il decreto ridisegna i confini tra legge e contratto, riducendo lo spazio della contrattazione a favore della riserva di legge.

Svuota il Contratto Integrativo, innalzando una serie infinita di cavalli di frisia, sino alla perla del comma 3 ter, dell'art 54, con il quale "l'Amministrazione può provvedere nelle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione".

Gli interventi su "sanzioni e procedure disciplinari" completano la de-contrattualizzazione del rapporto di lavoro, intervenendo con norme, talune a guisa di vere e proprie grida di carattere imperativo a regolare aspetti procedurali e sanzionatori.

Ma nel Decreto 150/09 c'è un'altra sfida per noi.

Nelle relazioni sindacali, tradizionalmente bilaterali, sindacato / datore di lavoro, si affaccia un terzo protagonista, il cittadino attraverso le organizzazioni di rappresentanza dei consumatori, che proprio il D.lgs.vo 150 immette nella scena.

Pubblica Amministrazione, sindacato e cittadino, in attesa della class-action.

In questo e nella norma sulla trasparenza colgo due elementi, che vanno realmente al di là del contingente e in grado di costringerci a misurarci con le nostre strategie rivendicative e le nostre contraddizioni.

Perché si realizza per questa via quel diffuso controllo sociale che sta a noi Pubblico, come la concorrenza sta alle imprese, che si debbono confrontare con il mercato.

Dobbiamo ripensare in profondità il nostro modo di essere e fare sindacato, le piattaforme e le vertenze devono tener conto di un terzo interlocutore, che può dire la sua.

Dobbiamo essere più attenti all'interesse generale, sforzandoci di coniugare meglio l'interesse dei nostri rappresentati, con l'interesse della generalità degli utenti del servizio.

Ma ciò che manca a questo decreto è l'anima. Ciò che manca è lo spirito collaborativo e partecipativo.

Mai nel decreto un passaggio o un elemento dal quale desumere un sistema partecipativo o inclusivo del personale, dirigente e non dirigente, nei processi organizzativi e nei processi lavorativi.

Ecco, l'impressione che abbiamo è quella di una norma punitiva, una sorta di "martello delle streghe" da brandire contro il pubblico impiegato.

E anche ciò che è giusto – il rigore necessario per scoraggiare l'assenteismo – si trasforma, come nella pantomima delle fasce di reperibilità durante la malattia, in ostentata ricerca di un facile consenso a scapito dei fannulloni.

Siamo invece convinti, che c'è un altro fronte sul quale le amministrazioni sono chiamate ad agire: è quello della valorizzazione delle risorse umane, del miglioramento della qualità del lavoro, dell'investimento su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi.

Siamo convinti, che il recupero della dimensione dello statale, quale "servitore dello Stato" quindi, il recupero della dignità del lavoro pubblico, della consapevolezza del suo valore sociale, passa dalla realizzazione di una più solida "cittadinanza organizzativa", vale a dire riconoscere e far riconoscere gli individui all'interno di un sistema di regole e di valori espliciti e condivisi, che ne rafforzino la motivazione al lavoro ed il senso di appartenenza alle istituzioni.

Il sistema pubblico è connotato da alta intensità di lavoro intellettuale, non è pensabile che la convivenza organizzativa possa essere regolata soltanto da scansioni procedurali e gerarchie !

Un altro aspetto, io dico più importante, ma quantomeno altrettanto fondamentale, è rappresentato dall'ambiente di lavoro, dal sentire individuale e dalle relazioni informali tra le persone che vi interagiscono.

Per la quantità e la qualità della prestazione di lavoro e per gli stessi effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi, che favoriscano gli scambi, la trasparenza, la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esista un'adeguata attenzione ai rapporti tra le persone ed allo sviluppo professionale e, non ultimo, ai luoghi di lavoro.

E invece, la Pubblica Amministrazione va in tutt'altra direzione, è sufficiente vedere come sono gli uffici e come viene "amministrato" il personale, personale che oltretutto sta invecchiando. Non sono stati fatti nuovi concorsi ed oggi l'età media dei dipendenti pubblici è superiore a 50 anni !

Registriamo con amarezza, che il Governo, che nel D.Legs.vo 150/09 scandisce con legge i percorsi di carriera, è lo stesso Governo, che non attua, ancora, la Legge sulla Vicedirigenza, dando un chiaro messaggio di disinteresse a quei funzionari che sono la spina dorsale della struttura amministrativa e che, nonostante ciò, continuano a svolgere la propria funzione con grande spirito di abnegazione ed alto senso del dovere.

E per colmo di ironia preleva le risorse destinate al finanziamento dell'istituto della Vicedirigenza, per finanziare la Commissione per la valutazione del Personale !

Ci sono uffici che vanno avanti grazie agli stagisti.

A girare gli uffici non c'è davvero bisogno di complicati algoritmi per misurare la produttività.

Meno personale, maggiore o inalterata richiesta di servizi, carichi di lavoro ridistribuiti tra il personale rimasto. Se questa non è produttività collettiva, efficienza cos'è di grazia ?

Si lavora di più, ma la busta paga si impoverisce, e le risorse del salario accessorio sono vincolate per legge nella loro destinazione !

Dobbiamo continuare a portare in primo piano la questione salariale, per assicurare il miglioramento della retribuzione reale, adeguata agli standard europei e, al contempo, restringere una forbice ormai fuori da ogni comprensione e giustizia tra la retribuzione dei dirigenti, soprattutto alta dirigenza, e quella del personale dei livelli.

Salario, organizzazione degli uffici, benessere del personale, luoghi di lavoro e sicurezza devono essere punti prioritari del nostro progetto.

Il Decreto 150/2009 prevede che gli attuali comparti di contrattazione siano ridotti a non più di quattro, con conseguenze di non poca portata negli assetti contrattuali, ma anche della composizione delle categorie.

Gli uni e le altre saranno scomposte e ricomposte, per quanto ci riguarda in un comparto dove si ritroveranno le amministrazioni centrali, enti pubblici non economici, agenzie fiscali, Ministeri.

Sono conseguenze del Decreto che si riverberano al nostro interno. Gli assetti categoriali andranno ripensati.

Ma qualunque soluzione organizzativa troveremo, dovrà essere tale da salvaguardare le diversità e la centralità del posto di lavoro.

Guai a noi, se per comodità di organizzazione, per favorire economie di scala, pensassimo sull'esempio di altri, di percorrere le strade dell'omologazione e dell'indistinto.

Dobbiamo costruire una organizzazione, che sia il luogo riconosciuto della sintesi e della mediazione, ma dove le diverse articolazioni, nelle quali è organizzato il lavoro pubblico, continuino ad essere articolazione politica e organizzativa, dentro cui si realizza il primo rapporto del lavoratore con la UGL.

Renata Polverini nella introduzione alla prima pubblicazione sul contratto dei ministeri, ha scritto alcune considerazioni, che ritengo attuali e che voglio rileggere con voi.

... "All'operaio massa si è affiancato l'impiegato massa, anonimo numero nella immensa massa degli impiegati pubblici, spersonalizzato e senza identità.

In questa rappresentazione non c'è più il lavoratore, che opera nella giustizia, nella difesa, nei singoli ministeri, amministrazioni, enti... C'è la massa informe. Non più la persona del lavoratore. Omogeneizzato nei bisogni e nelle risposte. Colpevolizzato, come bieco

corporativo, se ricerca nella dimensione del suo posto di lavoro identità e consapevolezza di sé.

Al centro del nostro interesse c'è invece la persona del lavoratore e dunque l'accettazione e il rispetto della diversità e dell'identità, come si forma nella realtà concreta del posto di lavoro.

Al centro della nostra attenzione c'è l'interesse a far crescere la partecipazione attiva del lavoratore, alla costruzione di una realtà di lavoro a misura d'uomo e la coscienza dei suoi diritti declinati all'unisono con i suoi doveri.

Al centro del nostro interesse c'è la testarda determinazione di affermare la centralità della risorsa umana nei processi lavorativi".

Credo che noi dobbiamo continuare ad alimentare questo spirito.

Attualmente l'aver raggiunto il 5% delle deleghe nel comparto ministeri, ci rende orgogliosi, ma ci aspetta un'ulteriore sfida, quella che ci vedrà impegnati insieme agli Enti Pubblici e alle Agenzie Fiscali, nella competizione per le prossime elezioni dei candidati delle RSU del novembre 2010, elezioni che abbiamo voluto e ottenuto con tutte le nostre forze.

Siamo una forza giovane, vitale.

Siamo una forza temprata da una militanza, che non conosce compromissioni e rilassatezze

Siamo donne e uomini che hanno dimostrato ai lavoratori la determinazione, la disponibilità, lo spirito di servizio, la dedizione la capacità di stare sulle cose e di lottare per realizzare gli impegni assunti con loro.

Siamo donne e uomini, che hanno una forza che deriva dalla fede negli ideali, nei valori e nei principi che ci guidano.

Da questi ci viene la vitalità che ci serve per resistere e per raggiungere il risultato che si spetta, che è nelle nostre possibilità, che ci meritiamo.



FEDERAZIONE NAZIONALE MINISTERI
VIA DEL COREA, 13 - 00186 ROMA

Tel. 06/3233363 - 06/36000316 - 06/32541193 - 06/3203311 Fax 06/3226052
e-mail: paola.saraceni@uglstatali.it - 347/0662930
sito web: www.uglstatali.it