



# RELAZIONE DI ANTONIO FOCCILLO



**Roma 26 Marzo 2018**  
**Auditorium Antonianum**  
**Viale Manzoni 1**

## La forza delle nostre idee

Cari Compagni e cari delegati,

il 17, 18 e 19 aprile i lavoratori delle nostre Pubbliche amministrazioni voteranno le loro nuove rappresentanze sindacali unitarie nei rispettivi luoghi di lavoro.

L'appuntamento elettorale che abbiamo di fronte segna un traguardo importante per la storia del pubblico impiego.

Celebriamo, infatti, i 20 anni dalle prime votazioni delle RSU nella pubblica amministrazione.

Un momento di grande democrazia in cui si è sempre riscontrata una grandissima partecipazione da parte dei lavoratori, tale da non esser mai scesa al di sotto dell'85% degli aventi diritto.

Questa bella affluenza ha comportato poi un ottimo riscontro per il sindacato confederale, che si è sempre attestato attorno al 75%.

La Uil, in particolare, ha avuto in ogni elezione un costante aumento delle liste presentate, dimostrando la crescente volontà dei lavoratori di candidarsi con la nostra organizzazione, ma soprattutto ha avuto una *escalation* di consensi, passando da un iniziale 13% per arrivare a oltrepassare la soglia del 20%.

Un dato, quest'ultimo, che non solo ci deve riempire di orgoglio ma deve spronarci a superarci e crescere ancora una volta.

Oggi, però, per difendere questo nostro momento di partecipazione ci dovrà essere un impegno ancor maggiore perché la demagogia e il corporativismo potrebbero anche sui luoghi di lavoro replicare quello che è avvenuto nelle recenti elezioni politiche, pesando negativamente sulle ottime passate *performance* della nostra organizzazione.

E allora perché chiedere il voto per la Uil?

- Perché la nostra è una grande organizzazione fatta di donne e di uomini con la faccia e le mani pulite, che non chiedono privilegi ma perseguono la correttezza e l'equità nelle decisioni per dare pari opportunità a tutti;
- perché la UIL non ha nemici da combattere ideologicamente ma solo interlocutori con cui confrontarsi; perché non rifiuta i tavoli anzi li rivendica e si alza da questi solo quando si raggiunge un risultato;

- perché è libera, non ha padrini né padroni; perché rispetta le opinioni di tutti e pretende che tutti si possano esprimere liberamente;
- perché ha un gruppo dirigente coeso che in tutti i settori e contesti si è sempre dimostrato una squadra compatta che ha raggiunto risultati importanti sia sulle pensioni sia sui contratti del pubblico impiego e sia sulle nuove relazioni sindacali con il recente accordo con la Confindustria.

E ancora: perché votare Uil?

- Perché ti riconosce come donna e uomo libero;
- perché non ti impone dogmi di qualsivoglia sorta né accetta inconfutabili verità da nessuno;
- perché la tua militanza sarà sempre tesa a ragionare con la tua testa senza condizionamenti e senza imposizioni né su cosa pensare né su cosa dire;
- perché non a caso è un'organizzazione laica che, nel suo patrimonio genetico, confessa il dubbio che porta a mettere in discussione anche le proprie certezze;
- perché è un'organizzazione pluralista;
- perché, nata dalla cultura laica e socialista, non ha mai chiesto ai suoi iscritti di aderire a nessun partito né ha chiesto loro per chi votano, perché ognuno è libero di pensare e di farsi rappresentare da chi ritiene;
- perché è un'organizzazione aperta a cui nelle nostre liste hanno aderito tantissime donne e tantissimi giovani, alcuni dei quali anche senza tessera e che però successivamente si sono iscritti alla Uil.

Il 17, 18 e 19 aprile si esprimeranno circa tre milioni di lavoratori che finalmente, dopo dieci anni di stasi della contrattazione e delle relazioni sindacali sui luoghi di lavoro, arriveranno alle urne con un nuovo contratto.

Sembra scontato o poca cosa ma non lo è perché dietro a quest'esito c'è stato un lungo e intenso lavoro del sindacato confederale e delle singole federazioni.

È questo che dobbiamo spiegare nelle assemblee che ci separano da qui al voto e oggi, cari quadri e delegati, è proprio quello che voglio fare nella mia relazione: ricordare come siamo arrivati a questo traguardo e quanto il peso della UIL sia stato decisivo nel raggiungere un obiettivo che solo due anni fa era impensabile.

Cosa mi permetto di suggerirvi di dire ai lavoratori in queste prossime tre settimane?

Ebbene a chi dirà che abbiamo ottenuto “poco”, a chi dirà che si è trattato di una “mancia elettorale” dobbiamo replicare che la nostra organizzazione, al posto di mirabolanti e fantasiose richieste, ha messo in campo la sua natura di sindacato del “fare” mirando a raggiungere obiettivi realistici che fossero in grado di ripristinare la tutela dei salari e sbloccare quella triste situazione di *empasse* della democrazia sui luoghi di lavoro, che solo il confronto tra parte datoriale e dipendenti può garantire.

Abbiamo fatto tutto questo da sindacato riformista quale siamo.

E più importante ancora è che abbiamo realizzato quello che abbiamo sostenuto.

Basta ricordare le scelte della Uil, che ha preteso i rinnovi dei contratti, difendendo i due livelli di contrattazione; e la modifica della Brunetta, per ripristinare la contrattazione e le relazioni.

Abbiamo ottenuto tutto questo dimostrando a chi voleva imboccare la via del decisionismo e dell'autoreferenzialità come quello fosse un sentiero che nulla di buono portava al Paese e ai suoi lavoratori.

Abbiamo, infatti, riabilitato il ruolo del sindacato nella programmazione delle politiche economiche dopo anni dove eravamo stati buttati all'angolo.

Gradualmente fino ad arrivare alla firma dei contratti abbiamo ribaltato le aspirazioni di una politica che voleva fare a meno dell'intermediazione sindacale e superare la contrattazione.

Oggi, dunque, qui con voi, vorrei affrontare complessivamente il quadro di quello che dobbiamo andare a spiegare ai lavoratori in questi giorni per convincerli consapevolmente a votare e far votare UIL.

È necessario, in primis, far capire quanto ci siamo spesi e come ci siamo messi in gioco in questi anni che hanno preceduto la firma dei contratti.

Questi sono, però, solo una parte del processo di cambiamento e rilancio della P.A. che si è avviato e abbiamo reso possibile grazie, e soprattutto, alla nostra decisa e condivisa azione sindacale.

Volevamo invertire la rotta di politiche neoliberiste che con l'accetta hanno tagliato senza criterio risorse, strutture, servizi e organici di una Pubblica Amministrazione considerata mera spesa improduttiva.

Volevamo contrastare questa continua campagna di odio contro i dipendenti pubblici e rivalutarne invece la loro fondamentale funzione sociale.

Tutto questo ha preso forma con l'accordo del 30 novembre 2016 prima, con le modifiche al Testo Unico poi, e oggi con i contratti.

Nonostante la famosa sentenza della Corte Costituzionale, senza quell'accordo, voluto soprattutto dalla Uil, il sindacato confederale non avrebbe visto aprirsi davanti a lui la strada per i rinnovi.

Fino a quel momento, infatti, non si erano fatti passi in avanti sul piano del confronto.

E certamente non sono stati quei sindacati, i quali oggi blaterano che i contratti non vanno bene, a svolgere una funzione attiva in tal senso! Anzi hanno aspettato i risultati dei confederali per poi dire che si poteva fare meglio. E allora perché non l'hanno fatto?

Forse perché non c'era altra strada che quella percorsa da noi!

Ma non basta! Dobbiamo far notare ai lavoratori che questo percorso non è arrivato al capolinea, anzi!

Ora saranno loro, sui luoghi di lavoro, i protagonisti, proprio perché abbiamo riconsegnato dignità e funzioni al modello di partecipazione e condivisione democratica in cui crediamo: dalla contrattazione nazionale a quella di secondo livello; dalle forme di partecipazione alle scelte datoriali al rinnovato ruolo delle RSU che la Brunetta aveva svuotato di competenze. Ebbene raccontiamo ai lavoratori da dove siamo partiti e come siamo arrivati finalmente a ridare "senso" alle relazioni sindacali nel pubblico impiego, dopo anni bui e a senso unico dove le amministrazioni dettavano autonomamente le regole.

Siamo partiti da qui!

Quello che più ci ha spinto, anche ben prima dell'accordo del 30 novembre, è stata la volontà di scardinare le logiche gius-amministrativiste della riforma Brunetta, che ha dimostrato in questi anni di aver imbrigliato le relazioni sindacali e le stesse RSU, bloccando nei fatti la contrattazione di secondo livello.

Siamo riusciti a invertire questa rotta ma non è stato facile né scontato o conseguenza di appuntamenti elettorali come qualcuno millanta.

La Brunetta aveva tagliato le gambe alla contrattualizzazione del pubblico impiego operata dalle riforme degli anni '90.

Queste segnarono un passaggio di civiltà della disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della P.A., armonizzando i lavoratori del settore pubblico a quello privato, salvo quanto riservato costituzionalmente alla legge.

Da quel momento il codice civile e il contratto collettivo nazionale divennero le fonti naturali del rapporto di lavoro pubblico.

Quelle riforme, per precisione nel 1997, tracciarono anche l'inizio dell'esperienza delle RSU nel pubblico impiego per cui si andò al voto per la prima volta nel 1998.

Si trattò non solo di un momento di grande democrazia ma soprattutto di innovazione dell'amministrazione pubblica.

Quest'anno ricorrono, come ricordavo, vent'anni da quella prima volta e intravedo, nella vicina tornata, lo stesso spirito di rinnovamento di allora nella rinascita del significato e delle funzioni delle RSU dopo anni di forzata inerzia.

La legge Brunetta, infatti, ha indirettamente depotenziato le capacità di quelle rappresentanze, mettendo il bavaglio al maggiore strumento di partecipazione che nel 1998 si consegnò ai lavoratori.

La UIL è a quell'idea di partecipazione che ha sempre rivolto lo sguardo, convinta di dover contrastare le decisioni prese dall'alto, l'unilateralità e il mancato confronto che in nessun sistema hanno mai portato al bene di quella singola realtà.

Lo dimostrano i dati del privato, dove solo la condivisione delle politiche industriali con i lavoratori ha portato al successo le aziende.

Il valore intrinseco delle rappresentanze sindacali unitarie è la ricerca del benessere lavorativo, unico elemento in grado di rilanciare quell'efficienza di cui tanti, dal 2009 in poi, si sono professati fautori ma solo a suon di tagli a destra e a manca.

Quell'idea e questi valori si sono smarriti quando l'allora Ministro Brunetta operò un netto ritorno al passato con la rilegificazione della disciplina, relegando la contrattazione alle sole e poche materie demandategli dalla legge stessa.

Venne legittimata, tutt'al contrario della partecipazione di cui accennavo, l'unilateralità delle amministrazioni e ciò non fece altro che far degenerare le condizioni degli ambienti di lavoro, alimentando il conflitto con la parte datoriale.

Dopo circa dieci anni i frutti di quella riforma, in termini di efficienza del pubblico servizio, non si sono visti anzi le cose sono andate peggiorando.

L'unico effetto, più che ovvio, è stato il risparmio di spesa sulla pelle dei lavoratori.

Non mi soffermo oltre sulla ben nota legge 150 ma era evidente che il sindacato era stato tagliato fuori dai luoghi di lavoro.

Nel 2014, la legge delega di riforma della Pubblica amministrazione della ministra Madia non sembrava scostarsi, però, così tanto da quella di Brunetta, d'altronde il primo Renzi riservava toni tutt'altro che lusinghieri alle organizzazioni sindacali.

E devo dire che forse proprio in quel momento è iniziata quella maratona che ci ha portato a tagliare il traguardo dei rinnovi.

Il percorso è stato in salita, una salita lunga e con una bella pendenza. Altro che mance elettorali!

Innanzitutto abbiamo dovuto far fronte a una controparte restia a incontrarci e abbiamo dovuto saper cogliere ogni suo minimo arretramento per guadagnare metri.

La sentenza della Corte Costituzionale nel giugno del 2015 ci ha dato poi ulteriore legittimazione e forza per far sentire la nostra voce, ma come dicevo non ha di certo accelerato il percorso dei contratti.

Non era più possibile aspettare ma prima era necessario sovvertire le logiche della legge Brunetta e per questo abbiamo continuato a insistere con il Governo per tornare finalmente ad essere ascoltati e lo abbiamo fatto al punto di arrivare alla firma dell'accordo del 30 novembre 2016.

Eppure anche in quell'occasione siamo stati additati per la vicinanza dell'appuntamento referendario.

Il più delle volte chi non ha argomenti, chi non si è tirato su le maniche, trova sempre pretesti per criticare l'altro ma non è questa la nostra impostazione e la nostra storia.

Non dobbiamo nascondere che in quel contesto il ruolo della UIL fu fondamentale per ottenere un impegno a cui qualsiasi Esecutivo insediato dopo il 4 dicembre avrebbe dovuto vincolarsi.

Si trattava, infatti, di un accordo che, seppur politico, aveva carattere istituzionale perché siglato da un Ministro della Repubblica a nome e per conto del Governo.

Tutto ciò ha permesso che quei contenuti venissero tradotti nel nuovo Testo Unico del Pubblico Impiego e dopo nei contratti.

Altri sindacati, forse in quel caso più interessati proprio agli esiti delle urne, volevano rimandare quella firma ma chi ci avrebbe garantito che dopo di quella data ci sarebbero ancora state le condizioni per un protocollo che sanciva la fine del blocco dei rinnovi, del turn over e della Brunetta?

Per questo il ruolo della UIL è stato decisivo non solo nell'ottenere le migliori condizioni possibili dalla controparte ma anche nel convincere e mediare con le altre due organizzazioni confederali.

Ma come per i rinnovi, anche qui, come spero dalla mia relazione si stia intuendo, quell'accordo non fu figlio dell'ultimo slancio della campagna elettorale per la riforma costituzionale prospettata da Renzi. Assolutamente no!

Quando iniziammo a ragionare con i tecnici della Funzione Pubblica la data del referendum ancora non era in cantiere e gli incontri e gli scambi prima di quel fatidico 30 novembre furono fitti e intensi.

Entrando nel merito, voglio, però, sottolineare un aspetto che ritengo essere il punto cardine di quell'accordo e che spesso mi pare non passi con la dovuta attenzione tra i media ma soprattutto tra i lavoratori, ossia il ripristino della derogabilità della legge da parte del contratto.

Sul punto, il contributo della UIL è stato ancora una volta decisivo nel braccio di ferro con il Governo.

Faccio un passo indietro di qualche anno.

Prima spiegavo di come la Brunetta fece un'operazione di legificazione di matrice amministrativistica, in una visione tipicamente burocratica della macchina statale, ribaltando la concezione privatistica delle riforme degli anni '90.

Stabili, infatti, che il contratto avrebbe potuto derogare la legge solo quando fosse stata la stessa disposizione ad autorizzarlo.

Senonché la *longa manus* del Legislatore da allora è stata talmente pervasiva che ha finito per creare un groviglio inestricabile di norme, che sono state, poi, le vere responsabili, oltre che dello stallo delle relazioni, dell'inefficienza degli uffici pubblici.

In sostanza la contrattazione, data questa invasione normativa, non aveva più alcuno spazio e, in più, gli strumenti di partecipazione erano stati circoscritti alla sola informazione.

Il sindacato era diventato spettatore.

La UIL, pertanto, si è spesa con tutta se stessa affinché si ripristinasse un rapporto tra pari, in cui la legge non fagocitasse il contratto e dove le amministrazioni non la facessero da padrona sui tavoli - quando e se convocati - forti di un asso nella manica come l'atto unilaterale.

E il nostro impegno non si è limitato alle dichiarazioni ma si è tradotto nei testi, nell'accordo prima e nel Testo Unico dopo.

Lo abbiamo fatto mettendo nero su bianco la possibilità per il contratto collettivo nazionale di poter derogare, nelle materie di propria competenza, le leggi passate, presenti e future.



Un'evidente riconquista dello spazio della contrattazione che è stato frutto del nostro lavoro profuso per evitare che tale derogabilità – come inizialmente prospettato dal Governo - si limitasse solo alle norme future, continuando, così, a impedire al contratto di tornare a regolare quelle discipline di propria competenza, su cui, negli ultimi anni, era intervenuta la legge.

La contrattazione, così, ha riacquisito credibilità e ruolo all'interno della disciplina delle materie inerenti il rapporto di lavoro.

Molti tendono a sminuire o a passare sotto silenzio la portata di questa novella ma proprio pensando a tutte quelle norme che avevano surrogato i contratti, poterle cancellare, riconsegnando alle parti del tavolo la competenza a regolamentarle, rappresenta il vero salto di qualità rispetto allo status normativo previgente.

E noi siamo stati in grado di avviare questo percorso sui tavoli di contrattazione appena conclusi.

Un esempio su tutti? La buona scuola!

Li si afferma *"sono inefficaci le norme e le procedure contenute nei contratti collettivi, contrastanti con quanto previsto dalla presente legge"*.

Già con l'accordo del 30 novembre le nostre attenzioni erano rivolte proprio a smontare questa disposizione, che mortificava l'autonomia di un comparto fortemente intriso di valori costituzionali legati a doppio filo con la stessa coscienza civile del nostro Paese.

Nel nuovo Testo Unico e durante i suoi lavori, a cui abbiamo partecipato grazie all'accordo, abbiamo dato forza giuridica alla derogabilità della legge e al riavvio del percorso della delegificazione, che per noi costituiscono la chiave di volta per il pubblico impiego.

Si tratta di un principio di modernità, democrazia e, nel contempo, di efficienza.

E questo lo dico perché chi può meglio sapere cosa serve a far funzionare un'amministrazione se non l'istituzione stessa e i suoi lavoratori?

Forti di questa norma, infatti, siamo riusciti poi nel contratto a smantellare le previsioni più ostiche della legge 107 e della Brunetta che, imposte dall'alto e unilateralmente, tutto hanno fatto tranne che il bene dei lavoratori.

Attorno a quell'unilateralità incondizionata abbiamo costruito una serie di argini che ne contenessero gli abusi, limitando il ricorso dell'atto unilaterale e legandolo a doppio filo al rispetto delle trattative e comunque sempre alla ricerca della loro conclusione.

In questi anni di mancato rapporto fra le amministrazioni e le rappresentanze sindacali, le cose non hanno fatto altro che peggiorare.

Ciò a testimonianza che vi è bisogno di un confronto, che, però, presuppone un rapporto alla pari tra le parti.

Cosa che non vi è più stata e che faticosamente abbiamo riconquistato grazie a nuovi strumenti di relazione che sono stati tradotti poi contratto per contratto, ma individuando un modello comune che, nel rispetto delle singole specificità, passava dalla mera e sola informazione ad articolarsi in: contrattazione nazionale; contrattazione di secondo livello; confronto e informazione.

Senza dimenticare poi dell'istituzione di un organismo paritetico per l'innovazione con l'obiettivo di coinvolgere, per l'appunto, i dipendenti nei progetti di ampio respiro delle singole amministrazioni.

Mi sento di dire che il merito di questi contratti è proprio l'aver ripristinato la parità tra parti che finalmente tornano trattanti su molte materie inerenti l'organizzazione del lavoro e dialoganti sulle scelte istituzionali che ricadono su quel rapporto di lavoro, rendendo i lavoratori partecipi a quei processi.

È da qui che passa il futuro della nostra P.A. e dal ruolo che svolgeranno i rappresentanti sindacali che verranno eletti in questa tornata.

Ci sono tutte le condizioni per ridare vitalità e diritti ad ambienti di lavoro che hanno sofferto carichi e condizioni figlie della crisi e dell'austerità.

Proprio in termini di diritti, questa stagione contrattuale ha portato tante novità, che immagino i Segretari Generali delle Categorie del Pubblico Impiego qui presenti vi illustreranno più dettagliatamente, e per questo ne faccio solo alcuni accenni.

Penso alle tante norme di "civiltà" portate per la prima volta nei contratti come quelle sulle ferie solidali, sulle unioni civili, sulle molestie sessuali, sulle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e sulla salvaguardia dello stipendio per chi deve affrontare lunghi periodi di cura per malattie oncologiche.

Particolarmente innovativi, poi:

- per gli statali (che hanno fatto da apripista agli altri comparti) l'estensione nella contrattazione dell'organizzazione del lavoro, anche se, per farla passare, l'abbiamo legata alle evoluzioni tecnologiche;
- nel contratto Istruzione e Ricerca, il c.d. diritto alla disconnessione, l'introduzione del principio della comunità educante, le modifiche alla legge 107 e ancora, tra le tante novità, le maggiori flessibilità orarie negli enti di ricerca;

- negli Enti locali l'introduzione di un'apposita sezione per la polizia locale, dalla nostra organizzazione caldamente rivendicata, con l'assegnazione anche di un'esclusiva indennità di funzione;
- per la Sanità, il riconoscimento, tanto travagliato dopo svariate pronunce positive dei Giudici del Lavoro in tutta Italia, della retribuzione dei c.d. tempi di vestizione e l'aver respinto al mittente i tentativi di deroga al riposo giornaliero e anche al calcolo della media dell'orario settimanale.

Permettetemi, però, di andare anche oltre alla vertenza dei contratti e affrontare un argomento cui tengo molto e che ritengo nodale per il rilancio e l'ammodernamento della nostra macchina amministrativa, che molteplici studi statistici hanno dipinto foscamente.

Si tratta di due capisaldi dell'accordo del 30 novembre che sono intrecciati tra loro: la lotta al precariato e lo sblocco del turn over.

Parto col dire che su questo versante l'accordo impegnò immediatamente il Governo, nella legge di bilancio di quell'anno, ad un primo atto che potremmo definire "ponte", quale fu la proroga per un anno dei contratti dei lavoratori precari che sarebbero scaduti al 31 dicembre.

In sostanza, con questo espediente si era messa una toppa a una questione critica troppo vicina da permettere di raggiungere una soluzione sistematica, ma l'intento era proprio di muoverci in quel senso e così fu poi con il decreto Madia.

Questi anni di blocco hanno messo in estrema difficoltà gli enti pubblici anche nella normale erogazione dei servizi alla comunità, perché alle fisiologiche uscite, in parte tamponante dall'estensione temporale dei requisiti contributivi ed anagrafici per l'accesso alla pensione, non sono corrisposti i naturali nuovi ingressi e si è fatto esclusivamente ricorso a contratti precari anche *contra legem*, venendo meno ai limiti temporali previsti dalla normativa.

Ciò in alcuni casi si è trasformato in vere e proprie situazioni di carenze di organico, a cui la sola professionalità dei pubblici dipendenti, tanto bistrattati, ha potuto porre rimedio.

È solo con l'accordo che si sono poste le fondamenta per una soluzione condivisa al fenomeno dell'abuso della flessibilità attraverso la stabilizzazione di quei lavoratori e, contestualmente, l'apertura, dopo anni, delle porte della P.A. con l'indizione di nuovi bandi di concorso.

Ebbene, con riferimento alle stabilizzazioni, quell'impegno si è cristallizzato nel decreto Madia che ha stabilito, per il triennio 2018/2020, due canali ai fini dell'assunzione a tempo

indeterminato: uno per trasformazione diretta e l'altro tramite procedura concorsuale riservata, ognuno con i noti e rispettivi requisiti di accesso.

Anche in questo caso il ruolo della UIL è stato fondamentale per aver rivendicato e preteso con forza una stabilizzazione quanto più ampia possibile, fino a farla diventare un contenuto tangibile in quel testo.

Difatti le continue e precise osservazioni della nostra squadra hanno permesso di allentare le maglie di quei requisiti che inizialmente erano troppo stringenti e, di conseguenza, allargare la platea degli addetti coinvolti da queste procedure, dei quali alcuni, senza il nostro intervento, sarebbero rimasti ingiustamente esclusi sulla scorta della prima formulazione della norma.

Insomma, grazie all'accordo, i cui meriti sono innegabili, abbiamo reso possibile l'avvio di un processo di contrasto agli abusi del precariato e alle condizioni che ne derivano in capo ai lavoratori.

Il 2018 è, infatti, l'anno della ripartenza non solo per l'avvenuto rinnovo dei contratti ma anche per il tanto atteso sblocco del turn over.

In quest'ottica faccio i miei auguri ai nuovi lavoratori del Pubblico Impiego - chi stabilizzato, chi assunto per concorso, chi con gli scorrimenti delle graduatorie disposte - che voteranno per la prima volta alle elezioni delle RSU!

Questi sono solo alcuni dei risultati che la UIL, con la sue proposte, competenze e capacità di sintesi ha portato a casa.

Cari delegati tutto questo però non basta!

Nelle assemblee che verranno dovremmo affrontare anche il profilo economico dei contratti sottoscritti, il ché ovviamente ha il suo peso special modo dopo dieci anni di mancanti incrementi.

Ebbene dobbiamo farlo con convinzione anche di fronte a chi dice che "è poco"!

Cari compagni, "non è poco" ma è stato il miglior risultato possibile che potessimo strappare all'uscente Governo, in una congiuntura economica che comunque risente ancora di quella crisi che portò al blocco della contrattazione.

Possiamo dirlo a testa alta perché oltre a rispettare i famosi 85€ dell'accordo, abbiamo conservato il bonus degli 80€, obbligando il Governo a mantenerli.

Quella del bonus Renzi, mi sento di dire che è stata una battaglia vinta della UIL che, fin dai primi incontri tecnici che hanno preceduto il 30 novembre, ha sempre puntato i riflettori sui percettori del beneficio fiscale, puntualizzando come, dopo dieci anni di

flessione del potere d'acquisto dei pubblici, fossero inconcepibili eventuali incrementi di 85 euro al netto degli 80€.

Non solo! Siamo riusciti a far uscire dalle tasche dello Stato ulteriori risorse utili ai fini del salario accessorio, portandole in contrattazione, come nel caso del bonus della Scuola.

Sullo stesso fronte mi preme ricordare un altro aspetto.

La demagogia, per sua natura, arriva più facilmente alle persone ma noi, come UIL, dobbiamo andar oltre gli slogan urlati e parlare con quelle persone.

Dico questo perché un altro punto a favore dei contratti che abbiamo sottoscritto è l'aver ottenuto l'inglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale nel tabellare e questo non era mai accaduto.

E ancora: abbiamo garantito le indennità preesistenti e ne abbiamo promosso di nuove.

Proprio su questo punto e sempre a conferma che si è trattato di un lungo percorso, il nostro ruolo, durante i lavori di stesura del nuovo Testo Unico, è stato decisivo nella tutela del salario accessorio.

E precisamente nel far sì che la "prevalenza" della quota legata alla performance, prevista nel provvedimento, non si legasse al salario accessorio complessivo, come sembrava essere dalle prime bozze del decreto.

Ciò avrebbe inevitabilmente ingenerato un arretramento di numerose indennità, che rappresentano, non solo, parte essenziale del trattamento complessivo dei lavoratori di determinati comparti ma garantiscono la corretta funzionalità degli stessi servizi erogati all'utenza.

Il pressing sul Governo, l'ha portato a recepire le nostre continue osservazioni, facendo sì che il concetto di prevalenza non incidesse sulle risorse stabili dei fondi decentrati ma solo su quelle variabili.

Talché le risorse stabili (progressioni orizzontali e indennità collegate all'organizzazione del lavoro, quali: turno, rischio, disagio, reperibilità, etc) sono state messe già in quell'occasione a riparo per poi potenziate sul tavolo dell'Aran.

Tutto questo s'inseriva nella cornice della nostra lotta all'idea di "valutazione" come concepita dall'allora Ministro Brunetta.

Era necessario superare l'idea di un modello di misurazione della performance omogeneo, come quello delle c.d. gabbie del "25/50/25".

E anche in questo caso la nostra azione è stata più che incisiva, riacquisendo, come stabilito dall'accordo, la competenza contrattuale nell'individuazione di "nuovi" sistemi di

valutazione volti a garantire *"una adeguata valorizzazione delle professionalità e delle competenze"*.

È solo uno degli esempi del nostro "lavoro ai fianchi" di una compagine governativa che si apriva timidamente al sindacato dopo anni di autoreferenzialità, scelte unilaterali e insofferenza nei confronti delle rappresentanze dei lavoratori.

Da Brunetta in poi, Renzi compreso, è stato eretto un muro su cui noi abbiamo fatto breccia il 30 novembre 2016.

Ai muri abbiamo risposto costruendo un ponte che ci ha permesso di ottenere risultati significativi, come già vi ho evidenziato e di cui parlerò ancora.

Ritengo che quell'accordo sia stato storico perché ha rappresentato la svolta nella percezione della Pubblica Amministrazione e dei suoi lavoratori.

Non accettavamo più le continue gogne mediatiche a cui erano sottoposti i pubblici dipendenti che rappresentiamo.

Una strategia mediatica che forse non nascondeva l'obiettivo di giustificare i mancanti rinnovi di fronte all'opinione pubblica.

Come Uil non ci siamo mai messi dalla parte di chi non rispetta, in primis, il proprio lavoro e poi i propri colleghi, assentandosi ingiustificatamente, anzi il nostro Segretario Generale ha ribadito in più occasioni che in quei casi ci saremmo costituiti parte civile.

Ci siamo sempre opposti, però, a chi faceva di tutta l'erba un fascio, a chi dimenticava che la maggior parte di quei lavoratori hanno continuato a rendere il loro servizio alla comunità con precisione e facendo fronte ai continui tagli di spesa, in termini di strutture e di carenze di organico.

Quanti avrebbero scommesso che da "fannulloni" sarebbero diventati *"motore della Pubblica amministrazione"*, come ha stabilito l'accordo del 30 novembre.

E questo cambio di rotta è merito nostro, della nostra tenacia, della nostra competenza, della nostra capacità di dialogo e di mediazione con qualsiasi interlocutore e soprattutto della nostra coesione di squadra, che ha sempre avuto un solo sentire nelle varie fasi che poi lo hanno codificato fino ai contratti.

Una filosofia del fare, propositiva, che ha rimesso in piedi la normale fisiologia contrattuale nel Pubblico impiego.

E non è stato certamente merito di chi si è sempre e solo fermato a criticare la controparte e gli stessi sindacati confederali.

Ai lavoratori dobbiamo dire che, senza l'accordo del 30 novembre, il prossimo rinnovo, a conti fatti, si sarebbe profilato solo nel 2022!

Sì perché fino al 2021, nel documento di economia e finanza del 2016, si era prevista la sola indennità di vacanza contrattuale.

A chi ci accusa per le firme apposte sui contratti rammentiamo che, a seguire il loro esempio, i lavoratori avrebbero perso l'ennesima triennialità.

Oggi, invece, abbiamo recuperato con gli arretrati il 2016 e il 2017 e ottenuto a regime incrementi medi in linea con quelli del settore privato. Ma soprattutto si è trattato di contratti che scadranno il prossimo dicembre e che quindi già tra pochi mesi ci vedrà impegnati con le nostre piattaforme per il rinnovo del triennio 2019/2021.

E pure questa, voglio ricordare, è una nostra rivendicazione, perché altri proponevano di spostare il triennio a partire dal 2017!

Se così fosse stato e se non ci fossimo opposti come UIL, si sarebbe persa un'altra annualità per i lavoratori e ad oggi, realisticamente, avremmo aspettato ancora un altro anno per i rinnovi in attesa degli stanziamenti della prossima legge di bilancio, senza poi tralasciare l'incognita di quale sarebbe stato il Governo con cui eventualmente avremmo dovuto trattare.

Certo è ovvio che quanto si è perso negli anni di blocco non può dirsi risanato.

Questo però non ha fatto venir meno in noi la consapevolezza che fosse impossibile fare diversamente e che chiedere la luna non avrebbe fruttato nulla nelle tasche dei lavoratori, d'altronde la stessa famosa pronuncia della Corte Costituzionale pur sancendo l'illegittimità del blocco ne fece salvi gli effetti pregressi.

Era fondamentale però far ripartire la macchina e rompere questa condizione di chiara disparità con i lavoratori del settore privato che, nonostante la crisi, hanno continuato, più che giustamente, a vedersi riconosciuti gli adeguamenti salariali.

Eppure voglio far presente come non dobbiamo fermarci ai soli 85€ medi di incremento ma come il peso di un contratto debba esser valutato complessivamente, non tralasciando altri importanti profili economici come quelli che abbiamo introdotto: dalla promozione di nuove indennità all'introduzione di nuovi livelli apicali; dalla rivisitazione degli ordinamenti in capo al comitato paritetico, che fin da subito sarà a lavoro per un sistema che quindi permetterà nuove progressioni di carriera e nuovi livelli professionali, al ritorno in contrattazione di secondo livello dei criteri delle progressioni stesse.

Sarà un lavoro in divenire che può e deve costituire l'occasione per migliorare le condizioni economiche, di lavoro e di vita di tutti i pubblici dipendenti e i protagonisti di questo processo saranno proprio i nuovi eletti degli organismi di rappresentanza unitaria.

Compagni, come abbiamo visto, gli argomenti, anche per la parte economica, ci sono, sono tanti, li conosciamo e dobbiamo spiegarli a testa alta.

Sono gli argomenti che ci distinguono dai sindacati corporativi.

Come lo è la volontà di porci come via non utopie ma obiettivi propositivi che siano gradualmente realizzabili.

Siamo il sindacato del dialogo e della mediazione.

Un sindacato che fa proposte utili ad arrivare alla soluzione dei problemi dei lavoratori, che non si ferma a sterili proteste.

Siamo un sindacato che porta a casa i frutti della sua passione e del suo costante impegno per il benessere di tutti i lavoratori.

Ecco perché votare UIL e perché non lasciarsi vanamente affascinare dal seducente canto di sirene che però nei fatti si traducono in soli proclami.

Gli stessi proclami che a nulla avrebbero portato se non ci fosse stato invece il senso responsabilità del sindacato confederale e delle sue federazioni.

A chi è candidato tra le nostre fila e a chi si recherà al voto il 17, 18 e 19 aprile dobbiamo trasmettere questi valori che fanno parte della storia laica e riformista della UIL e porre l'accento sull'importanza che le RSU rivestiranno sui posti di lavoro, tornando ad essere luogo di garanzia per i lavoratori che rappresentano.

Lo faranno grazie al nuovo, e soprattutto vero, modello di partecipazione che abbiamo previsto nei contratti nazionali nei singoli comparti e nelle diverse specificità, restituendogli strumenti e materie per svolgere la propria funzione.

Un ruolo e una responsabilità in cui non saranno soli, ma nel cui esercizio avranno al loro fianco una squadra compatta, preparata, determinata e sempre dalla parte dei lavoratori come ha dimostrato di essere la UIL.

Ruolo e responsabilità ancor più importanti in un momento di incertezza politica e valoriale come quello che stiamo vivendo.

Dalle urne sono arrivati segnali devastanti per chi come noi crede nei valori laici, socialisti e riformisti, per chi come noi crede nella difesa delle istituzioni e della democrazia partecipata.



Non si sa ancora se e come si formerà il prossimo governo e per questo ancor di più oggi vi è bisogno di sindacato, uno dei pochi strumenti, se non l'unico, di collegamento con le persone e di partecipazione attiva.

Il sindacato serve soprattutto per riproporre questa cultura.

La UIL è in grado di farlo!

Questa è la forza della UIL. Lo è a livello confederale, lo è con le sue singole categorie, lo è e lo sarà sui luoghi di lavoro!

Il 17, 18 e 19 aprile sono sicuro che il lavoratori ci daranno ragione!







IL SINDACATO DEI CITTADINI