



COMITATO CENTRALE

TESI CONGRESSUALI

BOZZA NON CORRETTA

Fiuggi (FR) – Grand Hotel Palazzo della Fonte
26-27-28 Ottobre 2005

SCHEDA N. 1	3
LE POLITICHE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3
SCHEDA N. 2	9
LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE	9
SCHEDA N. 3	13
LE POLITICHE CONTRATTUALI NEI COMPARTI	13
COMPARTO MINISTERI	14
COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	18
COMPARTO AGENZIE FISCALI	24
COMPARTO SICUREZZA - PENITENZIARI	29
COMPARTI UNIVERSITA' E RICERCA	36
COMPARTO AZIENDE - MONOPOLI DI STATO	46
COMPARTO AZIENDE - VIGILI DEL FUOCO	46
COMPARTO DIRIGENZA -M INISTERI E AZIENDE	48
SCHEDA N. 4	50
ORGANIZZAZIONE	50

SCHEDA N. 1

LE POLITICHE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Come era facile prevedere, le politiche portate avanti in questi ultimi anni in tema di pubblica amministrazione cominciano, purtroppo, a mostrare i loro effetti negativi. Le ultime leggi finanziarie sono state tutte improntate a una politica di risparmio e di restrizioni da concentrare quasi esclusivamente nel settore pubblico. Ormai, le risorse della pubblica amministrazione sembrano diventate una infinita riserva dalla quale attingere per qualunque esigenza, sia essa politica, che economica, senza che nessuno si preoccupi delle conseguenze.

Tre sono i punti sui quali riteniamo sia necessario ed urgente aprire una riflessione e indurre il Governo a rivedere le proprie posizioni:

La destrutturazione delle pubbliche amministrazioni.

Purtroppo siamo ancora una volta a denunciare la insensata politica di smantellamento degli apparati statali, avviata da più di un decennio, con interventi inizialmente mirati a situazioni di inefficienza e duplicazione di competenze ma che, nel corso degli anni, ha assunto proporzioni abnormi e finalità estranee agli interessi del Paese. Stiamo assistendo, anno dopo anno, alla progressiva riduzione delle risorse destinate alla pubblica amministrazione che è il soggetto più direttamente interessato nell'organizzazione e nel funzionamento non solo delle attività di "welfare", ma di tutti i servizi che una moderna nazione europea deve ai cittadini.

Predomina l'idea, sbagliata, che occorre diminuire la presenza dello Stato nella vita sociale ed economica del Paese, nella gestione delle strutture e dei servizi di pubblica utilità per migliorare la loro efficienza e recuperare risorse da destinare, perché no, proprio al settore privato e alle imprese. E così, settori sempre più vasti di beni e servizi della pubblica amministrazione vengono sottratti alla proprietà comune per essere portati, spesso a prezzi discutibili, nello stato patrimoniale di aziende e società private.

Ma questa marginalizzazione del soggetto pubblico e il continuo taglio delle risorse, umane e finanziarie destinate alla pubblica amministrazione si sta rivelando un boomerang per gli stessi conti pubblici e mette in serio pericolo l'erogazione dei servizi di pubblica utilità. In settori vitali per la società, come nella giustizia, nella sicurezza, nella sanità, nella ricerca, nella prevenzione degli infortuni, nel fisco, nei servizi ispettivi e di controllo, nella tutela dell'ambiente, nell'università, si va determinando una situazione di grave sofferenza che non consente agli organi dello Stato di fronteggiare adeguatamente i fenomeni di violazione delle norme e di inefficienza delle strutture di servizio.

Assistiamo dunque impotenti all'aumento dell'evasione ed elusione fiscale: attraverso il perverso meccanismo dei condoni fiscali, più o meno tombali, si legittima ed incoraggia la violazione sistematica delle norme, si premiano i disonesti e si puniscono i cittadini che puntualmente pagano le tasse per tutti.

Assistiamo alla crescita del lavoro nero e degli infortuni sul lavoro, sui quali oggi il nostro paese detiene a livello europeo un triste primato. In questo modo si stanno determinando nel mondo del lavoro condizioni intollerabili di sfruttamento e di assenza di garanzie minime in fatto di sicurezza e dignità professionale. Paghiamo così in termini di vite umane e di insicurezza sociale la diminuzione dei costi per le aziende ed il conseguente incremento dei loro profitti.

Assistiamo alla progressiva ma inesorabile paralisi del sistema giudiziario che sconta carenze strutturali ed organizzative gravissime e paga il prezzo di una interminabile lotta tra il potere politico e quello dei magistrati. Chi ne fa le spese alla fine sono i cittadini, che non ottengono giustizia rapida ed efficiente; sono coloro che vivono nelle carceri, in condizioni spesso al limite della decenza; sono gli operatori della giustizia che si trovano ad affrontare con i propri mezzi e senza riconoscimenti le difficoltà quotidiane di una macchina giudiziaria appesantita da un mare di burocrazia e procedure obsolete.

Assistiamo all'abdicazione, alla resa incondizionata dello Stato nel settore della ricerca che invece dovrebbe rappresentare per una nazione moderna il vero motore

dell'economia, della produzione e dello sviluppo. Si lascia ai privati la scelta e la realizzazione dei programmi di ricerca che finiscono inevitabilmente con l'indirizzare le attività verso i soli settori in grado di garantire profitti alle aziende.

E' nostro dovere opporci a questi processi di smantellamento e di privatizzazione e ciò non per sterile corporativismo ma perché siamo convinti che la Pubblica Amministrazione non debba spogliarsi delle prerogative che le leggi fondamentali le assegnano a garanzia di equità di trattamento e salvaguardia dei livelli minimi di tutela sociale.

E' nostro dovere fare sì che venga adeguatamente riconosciuto il ruolo e il valore del lavoro pubblico in Italia.

La politica di riduzione degli organici e delle risorse.

Assistiamo ormai da più di un decennio alla progressiva e inarrestabile diminuzione del personale pubblico con le conseguenze negative sull'erogazione dei servizi ai cittadini, sul mantenimento di standards minimi di qualità delle prestazioni sociali. Per anni ci è stato spiegato da autorevoli uomini politici e da illustri esperti in materia che gli organici delle Pubbliche Amministrazioni erano sovradimensionati, che ciò comportava uno spreco di risorse pubbliche e quindi occorreva bloccare le assunzioni e individuare gli esuberi, mettendo mano a processi di mobilità. Siamo arrivati con le ultime finanziarie a programmare riduzioni percentuali degli organici in modo assolutamente indiscriminato, senza che vi fosse una valutazione oggettiva degli effetti sulle varie attività. In tal modo si è tagliato ovunque con criteri legati esclusivamente all'obiettivo di fare cassa. Per ottenere questi risultati si è addirittura pensato di legare i finanziamenti alla riduzione degli organici, innescando così una perversa gara tra le amministrazioni in cui il traguardo da raggiungere non è più rappresentato dall'efficienza dei servizi erogati ma dalla entità dei tagli alle risorse umane. Questa mentalità del **“più tagli più sei bravo”** che è prerogativa di un certo mondo imprenditoriale, basato sul massimo profitto e minimo costo, sta ora prendendo piede nelle pubbliche amministrazioni, anche grazie all'apporto di illustri

economisti, consiglieri economici e professori che evidentemente hanno perso di vista quali debbano essere le vere finalità dei servizi pubblici: la certezza delle prestazioni sociali; la garanzia di equità nell'erogazione dei servizi; la tutela delle fasce più deboli; il soddisfacimento dei diritti primari garantiti dalla costituzione. Sono questi i parametri su cui si deve misurare il profitto di una pubblica amministrazione. La riduzione dei costi non può essere motivo per un abbattimento indiscriminato della qualità e quantità dei servizi erogati. Bisogna pertanto rimettere al centro dell'attenzione il lavoro pubblico inteso come servizio svolto nell'interesse della collettività. Occorre ridare dignità agli operatori della pubblica amministrazione, investendo in termini di formazione e di crescita professionale. Al contrario sono anni che le politiche del personale, la formazione, la riqualificazione professionale, si fanno esclusivamente con le risorse contrattuali, spesso insufficienti anche a coprire l'inflazione.

Solo in Italia accade che i lavoratori pubblici si pagano di tasca propria gli avanzamenti professionali e la formazione.

Il risultato di questa politica di tagli è sotto gli occhi di tutti noi e dei cittadini che ne fanno le spese: si abbandona all'incuria il patrimonio artistico ed ambientale; aumenta a dismisura il lavoro nero e i fenomeni di caporalato; aumentano gli incidenti sul lavoro; aumentano gli evasori fiscali; siamo costretti ad importare tecnologia avanzata e pagare brevetti a peso d'oro.

Intanto, mentre si precarizza il lavoro pubblico, mentre si risparmia sugli organici, le amministrazioni affidano consulenze ed incarichi milionari ad esperti esterni. Il ruolo stesso della dirigenza pubblica viene di pari passo snaturato. L'introduzione del meccanismo, importato da oltre oceano, di "spoils system" ha determinato una situazione di precarietà e di discontinuità nell'azione amministrativa che nuoce gravemente al buon andamento della pubblica amministrazione. I nostri dirigenti sono ora più attenti alle vicende politiche che investono le maggioranze di governo, piuttosto che a garantire continuità nella gestione della cosa pubblica.

E le conseguenze di tutto questo si riflettono in modo diretto e negativo sul personale, che non trova punti di riferimento certi e autorevoli e sulle attività amministrative, che in taluni periodi rischiano la paralisi.

Quali sono i costi di tutto questo? E soprattutto chi ci guadagna?

Il prezzo che la collettività paga a causa di questa politica è di gran lunga più alto rispetto ai presunti e mai accertati risparmi.

L'attacco al sistema delle relazioni sindacali.

Di pari passo con questo processo di marginalizzazione del servizio pubblico e del lavoro pubblico stiamo assistendo al tentativo di ridimensionare il ruolo ed il peso del sindacato.

Ne sono prova le continue incursioni legislative per regolare aspetti e materie che dovrebbero essere prerogativa della contrattazione.

Ne è prova l'abbandono di pratiche concertative che avevano permesso nel decennio scorso, attraverso l'adozione di provvedimenti condivisi con le parti sociali, di abbassare il tasso di conflittualità e di conseguire importantissimi risultati in termini di risanamento dell'economia nazionale.

Il sindacato è quindi considerato un interlocutore non più indispensabile, di cui si può fare a meno per la mentalità aziendalista e decisionista della classe di governo. A tutti i livelli il sistema delle relazioni sindacali è messo a dura prova da atteggiamenti di scarsa considerazione, indifferenza o anche di aperta ostilità.

In questa situazione il ricorso alle aule dei tribunali è divenuto prassi costante per risolvere le controversie ed ottenere giustizia. Del resto se per aprire le trattative del contratto nazionale abbiamo dovuto fare tre scioperi ed attendere la fine del periodo di validità del contratto; se in molte amministrazioni la contrattazione integrativa non riesce ad andare al di là di una spartizione di fondi, svuotando completamente il valore del contratto di secondo livello, che doveva invece rappresentare un momento importante di progettazione e sperimentazione per l'aumento dell'efficienza dei servizi e per la valorizzazione delle professionalità, allora emerge con chiarezza

l'attacco al ruolo ed alla funzione del sindacato. La classe politica dominante vuole avere mani libere per intervenire nei settori nevralgici dell'economia, dell'occupazione, dei servizi per rispondere a logiche che sono per lo più estranee agli interessi dei lavoratori e delle classi sociali più deboli.

La UIL ha cercato e cerca in ogni modo di opporsi a questa politica, non solo con le azioni di lotta ma anche con atteggiamenti costruttivi, affrontando le questioni nel merito e proponendo soluzioni adeguate per risolvere i problemi.

In questo modo si è riusciti a vincere la sfida sulle modifiche all'art. 18 ed ora, a distanza di alcuni anni, possiamo dire di aver avuto ragione a cercare l'accordo e che la nostra strategia era fondata. Grazie al metodo dell'approccio pragmatico siamo riusciti ad arginare i tentativi di coloro che nel governo premevano per interventi legislativi che andavano nella direzione di annullare e sopprimere diritti conquistati in anni di lotte dai lavoratori.

Sarà pure una coincidenza, ma già all'indomani della firma del patto per l'Italia, la riforma dell'art. 18 è passata nel dimenticatoio: nessuno ne ha più parlato e l'art. 18 continua ad esistere e proteggere intere categorie di lavoratori da comportamenti illegali dei datori di lavoro.

Noi siamo convinti profondamente che ogni riforma riguardante il mondo del lavoro, l'economia, lo stato sociale, la pubblica amministrazione debba essere attuata attraverso il metodo della condivisione delle scelte fra tutti i soggetti interessati, il Governo, le associazioni imprenditoriali, i lavoratori e le istanze di rappresentanza sociale.

La UIL è sempre disponibile a confrontarsi con le controparti sul piano del merito, senza pregiudizi ideologici, nel rispetto reciproco dei ruoli e delle prerogative di ciascuno. Per noi non esistono né governi nemici né governi amici, ma solo controparti con cui discutere e ricercare le soluzioni ai problemi. E sia chiaro che anche in futuro non faremo sconti a nessuno: la nostra azione sarà determinata unicamente dalla salvaguardia degli interessi primari dei lavoratori che rappresentiamo.

SCHEDA N. 2

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

T.f.r. e previdenza integrativa

Dopo una lunghissima fase di gestazione, durata oltre un anno, il decreto delegato di attuazione delle nuove norme in materia tfr e previdenza complementare sembra sul punto di essere finalmente varato dal governo.

Come è noto, a partire dal 1° gennaio 2006 i lavoratori del settore privato avranno 6 mesi di tempo per decidere come destinare le quote di accantonamento del proprio TFR. Sostanzialmente, essi avranno due possibilità: spostare almeno il 50% del TFR maturando su un fondo di previdenza complementare; oppure mantenere tutto il TFR in azienda, rinunciando alla previdenza complementare e conservando l'intera liquidazione alla fine della carriera lavorativa. Chi non effettua alcuna scelta, vedrà il proprio TFR destinato alla previdenza integrativa secondo criteri stabiliti in contrattazione aziendale e dopo esserne stato dettagliatamente informato dal proprio datore di lavoro.

Ma questo quadro generale presenta, per quanto riguarda il pubblico impiego, parecchi punti interrogativi che dovranno essere al più presto risolti. A tal fine, dopo l'approvazione del decreto sui lavoratori del settore privato, si dovrà predisporre al più presto un analogo provvedimento per quelli del settore pubblico, per i quali, tuttavia, si dovrà tenere conto di una serie di specificità sulle quali la nostra categoria ha più volte richiamato l'attenzione del governo.

Al riguardo, già da diversi mesi è in atto un confronto con la Funzione Pubblica per tentare di pervenire ad una soluzione condivisa dei molti problemi sul tappeto.

Vediamo brevemente quali sono i nodi principali di carattere normativo che, secondo la UIL Pubblica Amministrazione, dovranno essere affrontati e risolti nel decreto

riguardante i pubblici dipendenti, per poter dare concretamente avvio alla previdenza complementare nel nostro settore.

1) I pubblici dipendenti attualmente in regime di TFS devono poter accedere solo alle forme pensionistiche complementari di origine negoziale (fondi pensione chiusi), come stabilito dalla normativa preesistente.

2) Il principio di cui sopra deve ovviamente riguardare anche i pubblici dipendenti che già si trovano in regime di TFR, come ad esempio quelli assunti dopo il 31-12-2000.

3) Per quanto concerne la percentuale di TFR da destinare alla previdenza integrativa, noi riteniamo che debba essere confermato quanto attualmente previsto dalle norme già esistenti per il personale già in servizio alla data dell'1-1-2001 (e quindi in regime di TFS), ossia che si possa destinare a previdenza integrativa una quota di TFR pari al 2%, mantenendo il resto come liquidazione. In alternativa, si può lasciare alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di scelta della quantità di TFR da destinare, evitando però una parcellizzazione eccessiva delle opzioni possibili.

4) Bisogna inoltre prevedere per i pubblici dipendenti una esplicita deroga al criterio del “tacito conferimento”, previsto dalla L. 243/2004 e recepito dal decreto attuativo per il settore privato. In altre parole, la manifestazione di volontà da parte dei dipendenti deve essere in ogni caso esplicita. Se il lavoratore pubblico non esprime alcuna opzione, significa che:

a) mantiene il TFS, se assunto prima dell'1-1-2001;

b) mantiene tutto il TFR, se assunto dopo il 31-12-2000.

Questo significa, in pratica, che secondo la UIL – Pubblica Amministrazione, la regola del silenzio-assenso non si dovrà applicare ai lavoratori del settore pubblico. Di conseguenza, anche il termine di 6 mesi, previsto per i lavoratori del settore privato per esplicitare o meno la propria volontà, non avrebbe più ragione di esistere.

5) Le nuove norme applicative della previdenza complementare ai dipendenti pubblici dovranno chiarire assai bene la questione della “portabilità”, cioè della possibilità per i lavoratori che aderiscono a un fondo pensione di trasferire, dopo un

certo periodo, la propria posizione presso un altro fondo. Poiché gran parte della contribuzione è figurativa, il principio della piena portabilità rischia di non essere concretamente applicabile al pubblico impiego, con conseguenze difficilmente valutabili

6) La nostra organizzazione, infine, attribuisce grande importanza a quella parte della nuova disciplina sulla previdenza complementare, introdotta dalla Legge 243, in cui viene prevista un'ampia campagna di informazione preventiva nei confronti dei potenziali destinatari. Questo aspetto applicativo della legge delega dovrà essere curato con particolare scrupolo ed attenzione, onde evitare che i lavoratori del settore pubblico si trovino a dover affrontare una scelta così impegnativa senza adeguata preparazione e consapevolezza.

I fondi pensione

Allo stato attuale, solo i pubblici dipendenti del comparto Scuola hanno a disposizione un proprio fondo pensione negoziale nel quale, se lo desiderano, possono decidere di far confluire una parte del proprio TFR pari al 2% per costruirsi una posizione previdenziale integrativa a quella obbligatoria.

Il fondo pensione “Espero”, destinato al personale del comparto Scuola, ha già iniziato da circa un anno e mezzo a raccogliere adesioni.

Gli altri comparti del pubblico impiego, invece, sono molto più indietro. In parte, ciò è dovuto anche al fatto che per alcuni settori (come ad esempio i Vigili del Fuoco, l'Università, la Ricerca) non si è ancora definito il fondo di appartenenza.

Per quanto riguarda la nostra categoria, appare particolarmente grave il ritardo in cui versa la costituzione del fondo negoziale Ministeri-Parastato-Agenzie Fiscali, sul quale pesa da sempre una grave incognita rappresentata dal rischio che importanti quote di salario accessorio siano escluse nella base di calcolo per la contribuzione, con gravi penalizzazioni per i lavoratori interessati.

Questo rischio riguarda, in diversa misura, tutti i lavoratori potenzialmente destinatari del fondo pensione; ma è più accentuato per i lavoratori del Parastato, per i quali si

vorrebbe escludere l'indennità di Ente, e quelli delle Agenzie Fiscali, dove è a rischio l'indennità di Agenzia.

In tal modo, la “copertura” contributiva del salario, già bassa per i ministeriali (77%, mentre nel comparto scuola raggiunge il 94%), sarebbe addirittura effimera per i dipendenti del Parastato, non raggiungendo nemmeno la percentuale del 70%. E su percentuali simili si attesterebbe anche quella dei dipendenti delle Agenzie fiscali.

Al contrario, noi intendiamo affermare il principio secondo cui i fondi pensione del settore pubblico devono tendere al massimo livello possibile di copertura rispetto alla retribuzione reale percepita dal lavoratore. Ciò implica che il **salario accessorio** deve essere adeguatamente considerato fra le voci di riferimento per il calcolo del contributo datoriale, in modo particolare presso quelle realtà (come appunto Ministeri, Parastato e Agenzie Fiscali) dove le politiche contrattuali dell'ultimo decennio hanno portato ad un forte ampliamento della percentuale di salario accessorio rispetto alla parte fissa.

La UIL Pubblica Amministrazione conferma tutto il suo impegno per far sì che i fondi pensione negoziali destinati al personale della nostra categoria siano costituiti nel più breve tempo possibile, onde consentire a tutti i lavoratori, ma in particolar modo a quelli più giovani, di disporre di uno strumento prezioso per compensare la diminuzione di prestazioni della previdenza obbligatoria e permettergli così di avere, al termine della vita lavorativa, una pensione in grado di assicurare loro una vecchiaia dignitosa.

SCHEDA N. 3

LE POLITICHE CONTRATTUALI NEI COMPARTI

La tornata contrattuale del quadriennio appena trascorso è stata ancora una volta caratterizzata dai gravissimi ed ingiustificati ritardi nell'avvio e nella conclusione delle trattative. E' storia recente quella relativa al secondo biennio che addirittura in molti comparti non si è ancora definito, a quasi due anni dalla scadenza. Questo governo ha battuto ogni record di insensibilità calpestando ogni regola, e perseguendo con deliberata intenzione una politica di differimento generalizzato degli accordi, determinando tra i lavoratori grande malcontento a causa del progressivo e costante impoverimento delle retribuzioni rispetto ad un costo della vita in continua ed incontrollata crescita.

Da tutto questo dobbiamo trarre le giuste conseguenze per evitare che in futuro l'attuale meccanismo contrattuale, articolato sul quadriennio normativo e sui due bienni economici, divenga facile strumento nelle mani del governo per attuare di fatto il blocco della contrattazione.

Chiederemo pertanto la modifica dell'accordo di luglio 1993, che è stato attuato solo per la parte riguardante gli impegni per i lavoratori, ma che è stato totalmente disatteso per quel che riguarda le politiche di contenimento dei prezzi e delle tariffe e sulla determinazione dei tassi di inflazione programmata, che sono stati utilizzati come strumento di compressione dei salari, senza alcuna aderenza con la realtà economica.

La prima conseguenza immediata di tale distorsione è la mancata redistribuzione della ricchezza prodotta negli anni scorsi, aumentando il divario già profondo tra ricchi e poveri. Ora che la ricchezza non si produce a causa dello scarso sviluppo economico si tende a scaricare sulle fasce deboli il peso della crisi, accentuando ancora di più le differenze sociali.

Il sistema delle imprese come al solito in periodi di crescita incassa i profitti, in periodi di stagnazione chiede sovvenzioni allo Stato.

Per quanto riguarda la Pubblica amministrazione crediamo sia oramai ineludibile l'avvio di una riforma delle norme che attualmente regolano il procedimento contrattuale, per rendere più rapida ed esigibile quantomeno la parte del contratto destinata alla tutela del potere d'acquisto dei salari. Senza voler per questo evocare istituti automatici, come la vecchia scala mobile, non è tuttavia concepibile che il governo possa permettersi di offendere milioni di lavoratori, stanziando nelle leggi finanziarie cifre risibili, nettamente inferiori anche ai tassi di inflazione programmata, come accaduto in occasione della presentazione del disegno di legge finanziaria per il 2006.

Occorrerà inoltre consolidare, anche dal punto di vista normativo, la funzione del contratto integrativo che molto spesso viene ridotto nella pratica a semplice strumento di erogazione del salario accessorio. Si è in questi anni, in molte realtà, consumato un vero e proprio stravolgimento di questo strumento che doveva rappresentare il fiore all'occhiello del nuovo sistema delle relazioni sindacali per le sue potenzialità di agire a diretto e stretto contatto con le realtà lavorative. Purtroppo resistenze di carattere burocratico e culturale ne hanno di fatto bloccato lo sviluppo e limitato notevolmente l'azione. Si rende perciò necessario il potenziamento della contrattazione di secondo livello, attribuendo a questa competenze più ampie in tema di organizzazione del lavoro e degli uffici.

Oltre alle diverse, numerose problematiche comuni a tutti i settori della pubblica amministrazione finora esaminati, analizziamo, qui di seguito, alcuni punti propri, per la loro specificità, dei diversi comparti di contrattazione.

COMPARTO MINISTERI

La riorganizzazione dei ministeri

Il quadro di riferimento politico istituzionale del nostro paese ha subito, nel decorso quadriennio un pesante processo involutivo, rispetto alle premesse poste in quello

precedente, cosa che ha determinato grosse difficoltà nella gestione delle relazioni sindacali nel comparto ministeri.

L'ambizioso progetto di snellimento del funzionamento della macchina amministrativa varato nella scorsa legislatura e portato avanti nel corso di quella che sta per concludersi, non ha sortito, come noi avevamo previsto, gli effetti desiderati.

L'accorpamento di alcuni ministeri per competenze asseritamene omogenee, che aveva lo scopo di ridurre il numero e quindi i costi di gestione migliorandone, nel contempo, la funzionalità; il trasferimento di funzioni e delle relative risorse umane e finanziarie dalle amministrazioni centrali al territorio; la creazione di uno strumento di coordinamento delle residuali funzioni statali sul territorio mediante l'istituzione del cosiddetto Ufficio Territoriale di Governo; tutte tessere destinate a comporre un mosaico raffigurante una Pubblica Amministrazione moderna, funzionale ed efficiente in grado di fornire servizi in modo razionale ed efficace.

Purtroppo i risultati non sono stati in linea con le previsioni ed il mosaico che ne è venuto fuori risulta piuttosto pasticciato e per niente rispondente alle esigenze di efficienza, efficacia e razionalizzazione dell'azione amministrativa che ne aveva ispirato la composizione.

Ad esempio, l'accorpamento dei Ministeri non ha determinato alcun effetto benefico in quanto, a fronte della riduzione formale di alcune realtà ministeriali si è avuto l'incremento sostanziale del numero dei Ministri e sottosegretari e la creazione, ex novo della figura del Vice ministro con buona pace dei prospettati risparmi sulle relative spese di gestione.

L'organizzazione interna dei Ministeri – per Dipartimenti o per Direzioni generali – è stata, più volte, fatta, disfatta e poi ancora rifatta, non già per ricercare un assetto che garantisse la massima funzionalità possibile, ma per soddisfare le esigenze di collocazione di questo o di quel personaggio conseguendo, in tal modo, l'unico risultato di aggravare lo stato di confusione preesistente.

La contrattazione integrativa

In tema di contrattazione integrativa abbiamo rilevato in questi quattro anni notevoli difficoltà e ritardi dovuti alla viscosità dei meccanismi di approvazione ed alla farraginosità delle procedure di attribuzione delle risorse economiche al F.U.A., in particolar modo nella sua parte variabile, che impediscono la piena attuazione di questo strumento vitale per le relazioni industriali nel settore della pubblica amministrazione.

Molte volte il contratto integrativo di Ministero si risolve in un accordo stralcio per l'utilizzo del fondo unico di amministrazione e troppo spesso tali accordi si sottoscrivono faticosamente a fine esercizio finanziario, al solo fine di evitare che i fondi vadano in economia, con la conseguenza che quasi mai le risorse degli stessi sono realmente destinate all'incremento della produttività mediante la definizione di progetti finalizzati a tale scopo.

In questo quadro, non certo idilliaco, tuttavia, le procedure di riqualificazione del personale, malgrado le sentenze della Corte Costituzionale ed il notevole contenzioso giurisdizionale intervenuto, sono state portate a termine in maniera soddisfacente in quasi tutte le realtà, fatta eccezione per il Ministero della Giustizia nel quale, a causa del contenzioso, che ha raggiunto dimensioni spropositate, e dell'atteggiamento dilatorio dell'amministrazione, che ha preferito utilizzare questo comodo paravento, la situazione è divenuta di paralisi assoluta.

Il contratto nazionale

Siglata l'ipotesi di accordo per il secondo biennio 2004/2005, si è di fatto conclusa la tornata contrattuale del quadriennio.

- Nel quadriennio l'aumento complessivo contrattuale è di circa € 210 mensili;
- Per la prima volta le decorrenze economiche non hanno subito slittamenti;
- I buoni pasto sono stati rivalutati del 50%;
- L'IIS è stata conglobata nello stipendio tabellare, con effetti sulla buonuscita;

- E' stata costituita la commissione paritetica per il sistema classificatorio che ha terminato i lavori ed approvato un documento articolato che ad oggi non è stato discusso al tavolo delle trattative;
- sono stati costituiti a livello nazionale i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e, in tema di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, è stato definito un codice di condotta per la repressione del fenomeno, per il quale sono ora previste anche specifiche sanzioni disciplinari;

La prossima tornata contrattuale per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007 deve ancora vedere l'avvio ma già si profilano elementi di preoccupazione dovuti alla mancanza di stanziamenti adeguati nella legge finanziaria. Le scarsissime risorse che ammontano a circa lo 0,7% per il biennio non consentono infatti di aprire le trattative.

In queste condizioni è difficile anche predisporre le piattaforme rivendicative.

Per quanto ci riguarda comunque le nostre priorità sono rappresentate da:

- 1) aumenti idonei a garantire il recupero reale del potere d'acquisto delle retribuzioni, con rivalutazioni che tengano conto dell'aumento del costo della vita registrato nel biennio appena trascorso e, per il biennio 2006/2007, siano basati su tassi di inflazione realistici.
- 2) Risorse aggiuntive per consentire il rilancio e lo sviluppo della contrattazione integrativa;
- 3) La definizione di un percorso negoziale che conduca finalmente alla perequazione ed alla omogeneizzazione delle indennità di amministrazione all'interno dei ministeri accorpati e tra le amministrazioni del comparto;
- 4) La definitiva collocazione dell' indennità di amministrazione tra le voci che concorrono a formare la base pensionabile in quota A;
- 5) L'eliminazione della decurtazione dell'indennità di amministrazione in caso di malattie inferiori a quindici giorni;
- 6) L'introduzione di una polizza assicurativa, come già presente in altri comparti;

- 7) La revisione e aggiornamento del trattamento di missione;
- 8) La modifica, nei termini indicati dalla commissione paritetica, dell'ordinamento professionale e del sistema classificatorio per consentire in tutte le amministrazioni del comparto percorsi di carriera e di sviluppo economico e professionale omogenei;

Considerato che potrebbe essere imminente l'introduzione della "vicedirigenza", alla luce degli stanziamenti appositi previsti nel ddl finanziaria 2006, occorre avviare una discussione sull'impatto che questa avrà sull'ordinamento professionale e sulla posizione che il nostro sindacato dovrà assumere in sede di confronto con le altre organizzazioni e con il governo.

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Ordinamento professionale

I nuovi modelli definiti per il personale delle Agenzie Fiscali e dei Ministeri, rappresentano un positivo riferimento per i lavori della Commissione che dovrà licenziare la specifica proposta per gli Enti Pubblici Non Economici (EPNE), così come previsto dal vigente Contratto.

La posizione della UIL, tenuto anche conto della nota sentenza della Corte Costituzionale, a tale proposito è estremamente chiara: un unico livello d'accesso ed un adeguato numero di posizioni economiche per ogni area.

E', pero', ovvio che i passaggi economici non potranno che essere attribuiti con procedure e criteri trasparenti ed esclusivamente oggettivi. Proposte volte ad utilizzare sistemi valutativi finalizzati a riservare una pressoché assoluta discrezionalità alle amministrazioni, saranno fortemente contrastate.

Parimenti saranno respinti i tentativi di liberalizzare, fuori di ogni contrattato criterio, la facoltà di attribuire ai livelli più bassi incarichi e funzioni e, quindi le connesse indennità, pur in presenza di personale inserito in livelli economici più elevati.

Conosciamo fin troppo bene le ambiguità e i rischi che si nascondono dietro questi percorsi che cercano di spacciare per funzionalità e apprezzamento di professionalità obiettivi di tipo clientelare.

Polizza sanitaria

L'attuale situazione è caratterizzata da un quadro di ampia confusione che sconta le difficoltà derivanti dalla mancata approvazione del regolamento dell'Assidep (Associazione per l'Assistenza Sanitaria Integrativa ai dipendenti degli Enti Pubblici Non Economici) che avrebbe dovuto disciplinare anche le elezioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Associazione.

Allo stato, l'intera situazione è gestita da un Organismo Interenti che, raccordandosi con le OO.SS., è riuscito a garantire, pur fra infinite difficoltà, l'erogazione delle prestazioni ai lavoratori del comparto attraverso una Compagnia assicuratrice risultata vincitrice di una specifica gara europea che, dopo l'ultima proroga, dovrà essere, necessariamente, reiterata.

Pur se, per ragioni di tempo, sarà obiettivamente difficile modificare l'attuale sistema che vede l'attribuzione della gestione delle prestazioni ad una Compagnia di Assicurazione risultata vincitrice delle procedure così come più sopra richiamato, appare opportuno e maturo l'avvio di un dibattito all'interno del sindacato e, quindi, con i lavoratori, allo scopo di valutare l'opportunità di modificare radicalmente l'attuale sistema attraverso la creazione di un nuovo soggetto cui affidare la gestione diretta al pari di quanto già previsto in altri contratti, come, ad esempio, quello del settore bancario.

A favore di questa scelta sono sicuramente:

- ✓ La mancanza dell'obiettivo del "profitto", giustamente proprio di ogni Compagnia di Assicurazione privata, con conseguente aumento delle prestazioni.
- ✓ Il più diretto contatto con gli assicurati e una maggiore attenzione alle loro esigenze.
- ✓ La possibilità di un raccordo, previo adeguate previsioni contrattuali, con gli altri comparti (Ministeri, Università, Ricerca, Agenzie Fiscali ecc.), così da trasferire

anche ai lavoratori di tali comparti e ai loro familiari , un indubbio ed importante beneficio.

- ✓ La possibilità di una verifica diretta della gestione e della corretta erogazione delle prestazioni.

Non mancano tuttavia aspetti negativi quali:

- La mancanza, specie nella fase di avvio, di “riserve tecniche” necessarie per affrontare picchi di spesa o imprevisti di varia natura.
- Rischi di eccessiva “sensibilità” che qualche soggetto potrebbe avanzare nei confronti di un significativo pacchetto di assicurati ovvero delle risorse disponibili.

L’elaborazione del nuovo Statuto dovrà essere, quindi, preventivamente incanalata a seconda della definizione e dell’accettazione o meno di significative novità rispetto alla situazione attuale.

Dismissioni stabili istituzionali

La scelta del Governo di trasferire al Fondo Immobili Pubblici (FIP) un elevato numero di stabili destinati allo svolgimento delle attività istituzionali, ha creato un pericolosissimo *vulnus* sia rispetto alla funzionalità degli Enti che, soprattutto, per i bilanci degli stessi.

Rimandando alle puntuali argomentazioni contenute nei ricorsi approntati avverso tali gravi decisioni politiche, dobbiamo, in prima istanza, richiamare le immediate ricadute negative sulla funzionalità.

Infatti, l’assoluta indeterminatezza derivante da tale situazione sta iniziando a produrre il sostanziale e totale blocco di acquisizione in proprietà anche di immobili da destinare ad uso istituzionale.

Ciò comporta, oltre a pesanti oneri per il pagamento degli affitti, crescenti ricadute negative sull’organizzazione stante il perdurare, in molti casi, di una tutt’altro che ottimale collocazione degli uffici ubicati all’interno di stabili scarsamente funzionali

o addirittura adibiti prevalentemente ad uso di civile abitazione con pesanti effetti, anche sull'utenza e sulla qualità del servizio.

Non sfuggirà, altresì, come il derivante appesantimento del conto economico dei diversi Enti e la sostanziale impossibilità di utilizzo delle risorse connesse al trasferimento degli immobili alla F.I.P., fornirà, nel tempo, un'immagine sempre più negativa del sistema previdenziale pubblico, con ciò autorizzando strumentali ed ignobili attacchi sul costo del *welfare state*, con conseguente rilancio delle "attenzioni", da parte di ben determinate forze politiche ed economiche, alle pensioni dei lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati.

Dovrà essere, quindi, rilanciato l'impegno affinché si pervenga al superamento dell'attuale "eclisse di logicità" invertendo un trend assolutamente pericoloso e dannoso per il Paese e per i lavoratori.

Sistema duale

Il modello duale andrà rilanciato e rivitalizzato anche nel suo divenire evolutivo che dovrà essere tendenzialmente esportato in tutti gli Enti del comparto, in quanto concretamente in grado di rappresentare il punto di vera sintesi della ripartizione fra ruolo politico e ruolo gestionale, voluto dal legislatore già a partire dal decreto legislativo 29/1993.

Pur in presenza della dichiarata volontà del Governo di non esercitare la delega sulla riforma degli Enti, il Sindacato dovrà, in ogni caso, attualizzare la propria proposta per il rilancio degli Enti stessi in linea con quanto definito nel corso dell'ormai famoso convegno del CNEL del luglio 1996, che vide CGIL, CISL e UIL unitariamente orientati a rilanciare un modello esaltante la partecipazione delle parti sociali nell'esclusivo interesse del Sistema Paese.

Esternalizzazioni

Ma tale pur indispensabile visione dei macro problemi non dovrà mai distrarci da quelli più costanti e quotidiani lunghi, comunque, dall'essere per questo definibili micro.

Primo, in ordine di elencazione, emerge, in questa fase, il tutt'altro che strano desiderio di molti Enti di avvalersi in maniera rilevante delle diverse forme di lavoro flessibile, in ciò sempre più spinte dai recenti provvedimenti che esasperano il blocco del *turn-over* dietro il quale si nasconde l'ennesimo attacco alla pubblica amministrazione.

Ricordate le posizioni della UIL in materia, si dovrà prestare la massima attenzione affinché tali nuove forme rappresentino veramente e solo un'opportunità in più per l'occupazione e per la funzionalità degli Enti e, comunque, mai finalizzate alla sostituzione in posti chiave di personale di ruolo e fidelizzato all'Amministrazione.

Un altro pericolo è rappresentato dal sottostante ma, ormai, evidente disegno da contrastare, di pervenire ad un sostanziale scorporo di interi settori che, una volta affidati in maniera massiccia a lavoratori precari potrebbero più facilmente essere affidati in totale *outsourcing*.

Questa pratica, pericolosa quanto subdola, parte, nelle intenzioni di ben determinati ambienti, dalla presunta esigenza di individuare compiti strumentalmente definiti marginali per poi, progressivamente arrivare ad impossessarsi di funzioni significative sotto il profilo economico oggi svolte direttamente dagli Enti che, così, un po' alla volta, verrebbero ridotti a delle vere e proprie scatole vuote ovvero gestori solo di compiti non appetibili dalla concorrenza esterna ovvero ancora un vuoto a perdere da gettare in qualche discarica, questa sì, pubblica.

Dovrà essere, pertanto, duramente e violentemente esercitato il controllo, così come ripetutamente richiesto dalla Corte dei Conti affinché lo strumento delle "consulenze", oggi esploso in tutta la sua evidente onerosità e clientelarietà, venga ricondotto alla *ratio* di effettiva eccezionalità e, comunque, solo negli accertati e documentati casi nei quali è realmente inesistente all'interno delle Amministrazioni la professionalità necessaria per il raggiungimento gli obiettivi da perseguire.

Benefici sociali

Da qualche tempo a questa parte dobbiamo registrare progressivi tentativi di sterilizzare quanto contrattualmente previsto a titolo di erogazione per benefici sociali.

In particolare le Amministrazioni, evidentemente a seguito di un informale convenuto in tale direzione, stanno tentando di trasferire al sistema bancario la concessione dei prestiti e dei mutui anche attraverso la creazione di continue difficoltà burocratico-formali nonché una progressiva riduzione del *quantum* disponibile per la concessione dei mutui per l'acquisto della prima casa.

Per evitare che tale nefando disegno si sostanzi concretamente, si dovrà, allora, in fase di elaborazione della prossima piattaforma, definire con maggiore puntualità gli ambiti e i criteri nonché i percorsi per la quantificazione delle risorse da destinare ai mutui, ricordando che il trasferimento al sistema bancario porterebbe certi e negativi appesantimenti sia per gli interessi che per le spese, a tutto ed esclusivo danno dei lavoratori e a tutto ed esclusivo vantaggio delle banche e della Tesoreria.

Contratti Formazione Lavoro e Lavoratori Socialmente Utili

Fatto salvo quanto detto relativamente al lavoro "precario", dobbiamo rimarcare come il perdurare nel comparto di situazioni di lavoro a tempo determinato estremamente diversificate comporta situazioni di estremo disagio per i lavoratori, con conseguenti ricadute sulla piena funzionalità dei servizi.

Ricordato che molte Sedi possono essere aperte ogni mattina solo grazie alla presenza, all'impegno e alla indiscutibilmente acquisita professionalità dei dipendenti in servizio con contratto di formazione lavoro e dei lavoratori socialmente utili,

Enti ad Ordinamento Pubblico e Privato

Tale settore riveste una importanza inversamente proporzionale all'esiguità delle dimensioni dei singoli Enti. A causa di tale esiguità, infatti, è estremamente

complessa una compiuta attività autonoma delle strutture UIL chiamate, in particolare, al difficile compito del mantenimento dei livelli di sindacalizzazione all'interno di istituzioni, enti ed amministrazioni, gestori di servizi pubblici altamente significativi quanto, parimenti, parcellizzati ovvero a contrastare processi pericolosamente involutivi a fronte di prospettate ulteriori privatizzazioni che rischiano di sottrarre completamente importanti funzioni sociali, economiche, culturali e previdenziali al patrimonio e al controllo pubblico.

COMPARTO AGENZIE FISCALI

Il CCNL Agenzie Fiscali

Il quadriennio 2002/2005 di riferimento per la nostra tornata congressuale ha visto come primo momento fondamentale e specifico la costituzione dell'autonomo comparto di contrattazione delle Agenzie Fiscali.

Il 28 maggio 2004, dopo una lunga trattativa, culminata con alcune giornate di sciopero generale del personale, è stato sottoscritto definitivamente il 1^o CCNL del comparto, dopo la sigla della pre-intesa avvenuta il 25 gennaio 2004.

Il CCNL sottoscritto è stato senza dubbio un buon contratto.

Grazie all'azione della UIL PA abbiamo ottenuto una importante rivalutazione dell'ex indennità di amministrazione con la creazione dell'indennità di Agenzia, grazie alla stabilizzazione in busta paga di rilevanti quote del salario accessorio, garantendo la continuità, la tempestività e la certezza di tali risorse, ottenendo un importante riconoscimento per le specifiche professionalità del personale finanziario.

L'altro punto importante, innovativo, è quello relativo al nuovo ordinamento del personale .

Abbiamo ottenuto infatti una classificazione sempre basata su tre aree, ma con molteplici sviluppi professionali all'interno dell'area , garantendo la possibilità di procedure interne totalmente riservate perché non più collegate a posizioni giuridiche, ma allo sviluppo professionale acquisito ed a fasce retributive.

In questo modo abbiamo evitato le possibili censure giurisdizionali derivanti dalle note sentenze della Corte costituzionale, che si sono particolarmente accanite sulle procedure dell'ex Ministero delle Finanze, sia derivanti dalle Leggi speciali (549/95) che dall'applicazione del CCNL Ministeri.

Un ordinamento flessibile, che demanda alla contrattazione integrativa di Agenzia non solo l'individuazione degli specifici profili professionali, ma anche l'attivazione delle procedure di passaggio dentro e tra le aree professionali.

Il lavoro svolto quindi nel quadriennio si è essenzialmente incentrato sulle proposte e le iniziative per dotarci di uno specifico e premiante CCNL, ma ha visto le nostre strutture impegnate con coerenza sulle problematiche derivanti dall'avvio delle Agenzie Fiscali.

La difesa del modello istituzionale

Questi nuovi Enti Pubblici infatti, previsti dal D. Lgs. 300/99 sono stati attivati dal 1 gennaio 2001 ma hanno dispiegato i loro effetti in questo quadriennio.

Sul fronte istituzionale abbiamo difeso il modello delle Agenzie fiscali, a fronte di una serie di iniziative messe in campo dal Governo Berlusconi a partire dal luglio 2001, tendenti a superare il modello per Agenzie ed a ripristinare la vecchia organizzazione Ministeriale.

Situazione che pare superata, anche se in questi anni, mediante modifiche normative comunque apportate al disegno originario previsto dal D.Lgs 300/99, che tra l'altro hanno portato all'uscita dal comparto dell'Agenzia del Demanio, ora Ente Pubblico Economico, sono aumentati per le altre Agenzie i vincoli ed i controlli da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che rende sempre più affievolito il principio di autonomia contabile, amministrativo ed organizzativo dei nuovi Enti Pubblici.

Ciononostante abbiamo operato nell'ambito del confronto annuale previsto con la parte pubblica sugli schemi di convenzione Ministro-Agenzie per permettere un buon

funzionamento delle Agenzie, negoziando i piani aziendali e lo stesso sistema di regolazione dei rapporti con l'Autorità Politica.

La nostra iniziativa quindi è stata quella di rendere stabili ed in crescita le risorse destinate alle Agenzie, la modifica del calcolo del raggiungimento degli obiettivi, che la controparte vorrebbe sempre più sfidanti, la modifica dei tempi di erogazione delle risorse, ora prevista a metà dell'anno successivo a quello di effettuazione delle prestazioni.

Così come abbiamo con forza rivendicato il mantenimento delle funzioni attribuite all'Amministrazione finanziaria, opponendoci ad ogni iniziativa tendente a svuotare di funzioni i nuovi Enti, di privatizzarne alcuni aspetti, di decentrarne in modo selvaggio le competenze, di attribuirne altre alla GdF.

All'Agenzia delle Dogane siamo impegnati per il mantenimento delle funzioni, la previsione esplicita del ruolo nella lotta all'evasione ed alle frodi fiscali, al presidio dei confini, alla prevenzione ed al contrasto alla falsificazione dei prodotti, a tutte le forme di contraffazione e di illegalità, per la regolazione del commercio internazionale come fattore di sviluppo economico.

All'Agenzia delle Entrate abbiamo rivendicato il ruolo di Ente che gestisce i tributi con trasparenza ed efficienza, con un nuovo e moderno rapporto con i cittadini utenti, ma che conserva il ruolo strategico di contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale, e di lotta a tutte le forme di economia sommersa che occultano risorse al paese ed impediscono una vera politica di equità fiscale.

All'Agenzia del Territorio abbiamo contrastato con fermezza un modello di decentramento verso gli Enti locali, farraginoso, che rischia di produrre solo maggiori costi alla collettività, senza fornire servizi più efficienti, che spezzetta la macchina amministrativa dequalificando le professionalità interne.

Siamo stati protagonisti di numerose iniziative, d'intesa con i livelli confederali, tendenti invece ad ottenere un decentramento basato sull'aumento dei servizi resi, realizzando sportelli sul territorio gestiti con i Comuni capaci di offrire servizi ed aggiornamenti delle banche dati catastali.

I contratti integrativi

Una parte importante dell'attività è stata quella relativa alla difesa delle procedure bandite a suo tempo con il vecchio contratto integrativo dell'ex Ministero delle Finanze, e sottoposte in questi anni ad un travagliato percorso a seguito delle innumerevoli pronunce giurisdizionali, procedure che intendiamo portare a conclusione in quanto interessano tutte le Agenzie per un numero considerevole di posti disponibili non solo nelle aree ma anche tra le aree.

Queste procedure concluse all'Agenzie del Demanio sono a buon punto alle Entrate, ove già si sono concluse le fasi per il passaggio da A a B e da C1/C2 a C3, mentre sono in via di espletamento al Territorio ed alle Dogane.

Ecco il perché nelle piattaforme per la stipula dei contratti integrativi delle Agenzie, predisposte unitariamente con la CGIL e la CISL, abbiamo rivendicato come condizione importante e prioritaria la conclusione di tali procedure.

Ovviamente però la nostra richiesta è quella di prevedere in ogni Agenzia ulteriori ed immediate procedure contrattuali tese a dare riconoscimenti generalizzati ed a tutti i lavoratori, per la professionalità conseguita in questi anni e dimostrata sul campo nella difficile fase di attivazione delle Agenzie Fiscali.

Se i risultati raggiunti in ogni campo ed in tutte le Agenzie sono stati straordinari ciò è stato possibile grazie all'impegno profuso da tutto il personale che si è messo in discussione, ha profondamente modificato il modo di lavorare, ha accresciuto la professionalità e la polifunzionalità, ha aumentato notevolmente la produttività.

Uno sviluppo economico quindi generalizzato per tutto il personale, utilizzando a tal fine le risorse già stanziare a suo tempo per le procedure di riqualificazione, stabilizzando altresì quota parte dei fondi che confluiscono a seguito del raggiungimento degli obiettivi e da norme extracontrattuali previste dal comma 165 della Legge Finanziaria del 2004.

Questo tra l'altro permetterebbe di superare la situazione di forte conflittualità interna dovuta al trascinarsi per anni di procedure interne che, se avevano un senso cinque anni fa, ora sono percepite come episodiche ed ingiuste da gran parte dei lavoratori.

Un altro punto importante della trattativa sui contratti integrativi è quello della corresponsione dell'indennità professionale, erogata a tutto il personale come riconoscimento dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, che intendiamo poi stabilizzare con il CCNL di comparto all'interno delle singole indennità di Agenzia, a tutela della professionalità espressa e delle peculiarità delle funzioni.

Così come siamo impegnati a rivisitare tutto il sistema delle indennità legate a particolari posizioni di lavoro, o ad incarichi di responsabilità che devono essere aggiornate a fronte dei cambiamenti organizzativi, ed a dare spazio e poteri alle contrattazioni di posto di lavoro ed alle RSU mediante il rafforzamento ed il nuovo finanziamento dei fondi di sede.

Rivalutazione e piena spendibilità dei buoni pasto, delle indennità di missione di verifica esterna, e stipula di una specifica polizza che copra i rischi professionali, sono gli altri importanti punti che saranno al centro del confronto con le Agenzie nei prossimi mesi.

Per fare questo, per fare dei buoni contratti integrativi, che stiamo negoziando in tutte e tre le Agenzie, è necessario che vengano rispettati gli impegni di finanziamento previsti, che non venga messa in discussione la quota stanziata, che le risorse affluiscano nei termini previsti.

La vertenza messa in campo in questi mesi per la difesa delle risorse finanziarie, per impedire gli incredibili tagli ai bilanci delle Agenzie, previsti in Finanziaria e nei D.L. successivi, vertenza che ha visto in prima linea la UIL PA sia nelle iniziative di lotta che di sensibilizzazione delle forze politiche e delle Commissioni parlamentari, è quindi condizione ineludibile per garantire la sottoscrizione di veri contratti integrativi, capaci di dare seguito e concretezza agli impegni assunti in sede di stipula del 1^ CCNL di comparto.

La lotta al precariato per la stabilizzazione

Uno dei punti rilevanti della nostra azione nel quadriennio è stato ed è quello della lotta per la stabilizzazione dei lavoratori precari nel comparto Agenzie Fiscali.

Lavoratori presenti in gran numero (circa 1600 contratti a tempo determinato) all’Agenzia del Territorio, ed oramai in crescita costante anche all’Agenzia delle Entrate, dove oramai contiamo circa 2000 CFL.

Una iniziativa che ci vede chiedere, in analogia a quanto avvenuto per altri precari della PA, l’adozione di una norma legislativa che permetta di superare il blocco delle assunzioni per tali categorie, e la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, vista la strategicità e diciamo pure l’indispensabilità del loro apporto per il buon funzionamento delle Agenzie.

COMPARTO SICUREZZA - PENITENZIARI

Le problematiche ordinamentali ed organizzative

Nel delineare le prospettive dell’azione del Settore Penitenziari va, preliminarmente, evidenziato il naufragio dell’azione governativa in tema di politica penitenziaria che ha portato all’attuale stato di crisi del sistema ed ha visto di anno in anno, finanziaria dopo finanziaria, provvedimento dopo provvedimento, tagliare [sia le risorse finanziarie che](#) le risorse umane, con costante riduzione delle piante organiche del comparto ministeri e la sostanziale riduzione di quelle di Polizia penitenziaria, atteso che alla [continua](#) assunzione di nuovi servizi non ha corrisposto l’incremento dell’organico ed è del tutto mancato il confronto con il Ministro in tema di edilizia penitenziaria e realizzazione dei circuiti penitenziari che consentirebbero una razionalizzazione gestionale ed un migliore assolvimento del mandato custodiale. [È](#) estremamente utopico, [infatti](#), parlare di recupero e reinserimento del condannato.

La soluzione ideale per superare il gap concettuale che vede in costante retroguardia il sistema penitenziario ed i suoi operatori, sarebbe la creazione di un comparto penitenziario nel cui ambito sviluppare le tematiche [professionali](#), [definire](#) normative [coordinate ed omogenee sia](#) ordinamentali [che](#) contrattuali.

Eliminato: costante

Eliminato:

Eliminato: ,

Eliminato: perché è

Eliminato: ,

Soluzione ideale che il Coordinamento auspica da oltre un decennio ma che ancora al momento non sembra praticabile. Occorre allora l'impegno dell'organizzazione tutta per creare le condizioni di conoscenza diffusa che consentano di realizzare il progetto che dovrà scaturire dallo scambio settore – categoria.

Eliminato: al

In attesa che questo si concretizzi, si dovrà accentuare l'azione di moral persuasion che faccia uscire il sistema penitenziario dal limbo in cui si trova e, soprattutto, portare il Corpo di polizia penitenziaria alla reale considerazione dovuta in ragione della funzione di sicurezza che svolge sempre più nel territorio, piantonamenti, traduzioni, sicurezza delle persone e delle strutture del Ministero della Giustizia che in questi anni di "gestione" del ministro Castelli non è certo lievitata in misura pari all'impegno degli operatori.

Eliminato: competenza

Eliminato: M

Non si possono che confermare, pertanto, gli obiettivi delle precedenti linee guida per l'arco congressuale 2002_2005 e cioè:

Eliminato: può

Eliminato: che confermare

- Modificare l'impostazione della legge di riforma 395/90 in modo da garantire una piramide funzionale e gerarchica simile a quella della Polizia di Stato con riconoscimento delle attività complementari e specialistiche;

Formattati: Elenchi puntati e numerati

Eliminato: Rivedere

Eliminato: .

- Rivedere i criteri di determinazione delle dotazioni organiche in rapporto alle esigenze del Servizio Traduzioni e Piantonamenti dei detenuti ed internati e loro adeguamento obbligatorio in occasione dell'apertura di nuove strutture penitenziarie;

Formattato: Rientro: Sinistro: 0,63 cm

- Realizzare un riordino delle carriere in base alle funzioni ovviando agli appiattimenti del personale in posizione apicale, nei diversi ruoli, prevedendo una progressione economica a prescindere dalla permanenza nei ruoli e qualifiche. Una revisione, quindi, del sistema parametrico che non penalizzi la base della piramide, il personale cioè dei ruoli degli agenti ed assistenti, cui dovrà essere garantito, peraltro, la valorizzazione della professionalità acquisita sul modello di quanto realizzato con le riqualificazioni nel comparto ministeri.

Eliminato: i

Nella prospettiva di quel progetto complessivo che dovrebbe portare alla creazione del comparto penitenziario, per quanto attiene al "Comparto Ministeri", per i pesanti

Eliminato: ¶

Eliminato: ma con

negativi riflessi sull'organizzazione del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, diventa "vitale" porre rimedio al "vulnus" inflitto dall'approvazione della cd. "legge Meduri" all'assetto della dirigenza penitenziaria. Dirigenza che ora è spezzata in tre tronconi:

Eliminato: pesanti

Eliminato:

- dirigenza della polizia penitenziaria, contratto Sicurezza e specifica normativa di riferimento, con ambiti di responsabilità tutti da interpretare ora che c'è la legge Meduri;

Eliminato: ,

Formattati: Elenchi puntati e numerati

- "dirigenza ordinaria", quella cioè contrattualizzata, ormai attinente ai profili professionali amministrativi e contabili;

Eliminato: con la

- "dirigenza penitenziaria", come definita dalla legge Meduri, esorbitante nei numeri, fuori da qualsiasi logica funzionale, che mette seriamente a rischio il ruolo di tutela sindacale per l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per cui sarà estremamente problematico individuare i livelli di responsabilità dirigenziale e far valere le norme di tutela e composizione delle vertenze.

Eliminato: , messa in subordine ad una

Eliminato: la

Occorrerà mettere in campo il massimo dell'impegno della UILPA per giungere all'unificazione ordinamentale della carriera dirigenziale ordinaria e penitenziaria a prescindere dal profilo professionale di provenienza. Contestualmente andrà attentamente valutata l'evoluzione normativa del Comparto sicurezza con l'obiettivo di giungere alla contrattualizzazione anche in questo settore.

Su questo fronte è indispensabile far in modo che ci sia l'irrinunciabile coordinamento della legge 354/75 che fu disegnata quando il vertice dell'amministrazione penitenziaria vedeva funzionari alla guida degli istituti penitenziari e l'organizzazione conseguente affidata a figure di concetto. Oggi si parla di dirigenti responsabili e gli istituti organizzati in aree affidate a funzionari direttivi.

L'attività del coordinamento

Nel corso del quadriennio congressuale, la Segreteria del Coordinamento Nazionale UILPA Penitenziari si è fatta carico di tutte le attività contrattuali e di tutte quelle ad

esse propedeutiche e complementari (attività di studio, ricerca, consultazione, confronto, impulso, sollecitazione, etc.).

L'attività negoziale, si è concretizzata, fondamentalmente, per quanto concerne gli operatori del Corpo di polizia penitenziaria (c.d. "Comparto Sicurezza") in due livelli di contrattazione: CCNL (Accordo Sindacale recepito con DPR) e contrattazione decentrata di Amministrazione (Accordo Nazionale Quadro).

Per quanto attiene agli operatori del Comparto Ministeri, mentre la negoziazione del CCNL è gestita direttamente dalla Categoria, il Coordinamento ha fornito il supporto alla Segreteria Nazionale UILPA in occasione della contrattazione di secondo livello.

In entrambi i comparti di contrattazione, invece, il Coordinamento ha seguito direttamente tutte le questioni secondarie, nell'ambito dell'Amministrazione di pertinenza, attraverso varie contrattazioni, esami congiunti, confronti generici, etc.

Soprattutto la contrattazione nell'ambito del c.d. "*Comparto Sicurezza*" ha risentito, mai come in questi anni, dei mali del sistema che da tempo denunciavamo e su cui abbiamo esercitato anche attività di impulso in ambito legislativo in relazione a disegni di legge che si prefiggono di statuire la separazione contrattuale delle Forze di polizia dalle Forze armate.

In occasione della sottoscrizione dell'Accordo sindacale, recepito con DPR 164/02, relativo al CNL per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e per il biennio economico 2002 – 2003, siamo stati, di fatto, costretti alla firma, pur non condividendo buona parte dei contenuti del testo, per non restare irrimediabilmente esclusi dall'accesso alle quote di agibilità sindacale e dalla contrattazione decentrata. Secondo una a dir poco capziosa interpretazione del Dipartimento della Funzione pubblica, difatti, pur se l'Accordo non fosse stato sottoscritto dalla maggioranza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale delle Forze di polizia, sarebbe stato comunque valido ed efficace, atteso che vi era la condivisione della maggioranza complessiva del Comparto, considerata la firma di quasi tutte le Rappresentanze del personale delle Forze armate (fatta eccezione per il COCER dell'Aeronautica).

Ancora più gravi, se possibile, sono i limiti costituiti dall'assoggettamento del contratto alla disciplina di diritto pubblico che umilia il ruolo sindacale e impedisce una reale tutela sia degli accordi contrattuali sottoscritti sia dei diritti dei singoli. Al di là del regime normativo contrattuale sarebbe imprescindibile, a nostro giudizio, far valere le norme di tutela e conciliazione ricorrendo, come per il pubblico impiego, al giudice del lavoro per le controversie contrattuali.

Riassumendo, comunque, per punti le più significative tematiche prettamente contrattuali affrontate, si può così elencare:

Corpo di polizia penitenziaria

- Accordo Sindacale relativo al CCNL per il quadriennio normativo 2002 – 2005 ed il biennio economico 2002 – 2003 (DPR 18 giugno 2002, n. 164);
- Riparametrazione degli stipendi del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate (D.Lgs. 30 maggio 2003, n. 193);
- Recupero dello 0,99% del differenziale fra inflazione programmata e reale relativa al biennio 2000 – 2001 (DPR 19 novembre 2003, n. 348);
- Accordo Nazionale Quadro d'Amministrazione e successivi Accordi annuali per la ripartizione e l'attribuzione del Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali (A.N.Q. 24 marzo 2004);
- Accordo Sindacale relativo al CCNL per il biennio economico 2004 – 2005 (DPR 5 novembre 2004, n. 301).

Comparto Ministeri

- Accordo relativo alle norme di raccordo contrattuale del personale già destinatario dell'art. 40 della legge 395/90 (24 aprile 2002);
- Percorsi di riqualificazione professionale (DAP e DGM);
- Passaggi fra le Aree, DAP, (29 gennaio 2003);
- Accordo concernente i criteri per la mobilità interna (12 marzo 2003);
- Passaggi fra le Aree, DGM, (11 dicembre 2003);

- Ridefinizione delle dotazioni organiche di sede, su cui non c'è stato accordo. Il DPCM è in fase di approvazione presso la Funzione pubblica.
- Criteri di applicazione dell'articolo 42 bis del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Introdotto dalla legge 24.12.2003 n. 350 (24 febbraio 2005);
- Accordo sull'applicazione dell'art. 33, comma 7, legge n. 289/2002 per l'anno 2004 (25 maggio 2005);
- Fondo Unico di Amministrazione DAP e DGM (anni 2002 – 2003 – 2004).

Le prospettive contrattuali

Per quel che riguarda il Corpo di polizia penitenziaria, sul fronte contrattuale, va evidenziato che l'esperienza maturata in questo arco congressuale ha messo a nudo tutti i limiti di un sistema contrattuale di diritto pubblico che umilia il ruolo sindacale e impedisce una reale tutela sia degli accordi contrattuali sottoscritti sia dei diritti dei singoli.

Eliminato: ¶

La recente vicenda del contenzioso innescato sulla ripartizione del monte ore dei permessi sindacali è emblematica rappresentazione di questi limiti. La ripartizione è stata contestata da una delle sigle e solo a distanza di tre mesi c'è stata un'ordinanza cautelare che rinvia ad un'udienza di merito a distanza di altri quattro mesi e vede le altre OO. SS. Nell'impossibilità di far ricorso immediato facendo valere le proprie contro deduzioni.

Eliminato:

Al di là del regime normativo contrattuale è imprescindibile far valere le norme di tutela e conciliazione ricorrendo, come per il pubblico impiego, al giudice del lavoro per le controversie contrattuali.

Eliminato: la

Per quanto riguarda la contrattazione integrativa sarà necessario prevedere modifiche che consentano in sede di contrattazione decentrata di remunerare le esigenze specifiche di posto di lavoro nel più generale quadro di incentivazione delle condizioni di disagio connesse alla copertura dei turni pomeridiani, notturni e festivi.

In questo sistema premiale deve essere incrementata la remunerazione dei disagi connessi all'impiego nei servizi operativi soprattutto quelli espletati all'interno degli istituti penitenziari.

Per abbattere la demotivazione professionale individuale occorrerà ripristinare forme premiali nei confronti di coloro che assicurano maggiore permanenza in servizio effettivo contrastando il concetto che definisce retribuzione a pioggia l'incentivazione della presenza in servizio, soprattutto in un sistema che opera costantemente in carenza organica nei servizi.

Superando le resistenze dell'amministrazione occorrerà definire la situazione del personale ancora impiegato in compiti amministrativo contabili, individuando forme di incentivazione oggi precluse.

Si dovranno, inoltre ridefinire:

- I criteri relativi alla mobilità ordinaria del personale;
- Le modalità di accesso alla mensa obbligatoria e, soprattutto, le condizioni di stipula dei contratti di appalto in maniera che sia maggiormente tutelato il personale in tema di qualità e modalità di erogazione del servizio;
- I criteri di omogenea attribuzione delle indennità contrattuali con particolare riferimento alle modalità di garanzia in caso di difformi interpretazioni sia relative al Corpo di polizia penitenziaria che negli altri Corpi di polizia;
- I termini e le modalità per la corresponsione degli acconti e per il saldo dei servizi di missione.

Si dovranno ottenere specifici finanziamenti per l'avvicendamento dei mezzi di trasporto utilizzati dal servizio traduzioni, ormai obsoleti e fatiscenti.

Nel caso in cui non dovessero andare in porto i progetti di legge 4550 e 4864 in trattazione presso la Camera dei deputati, ipotesi malaugurata ma, purtroppo, concreta visto l'approssimarsi delle fine della legislatura e lo scarso interesse del Governo e dell'attuale maggioranza che lo sostiene, si dovrà giungere a modificare il sistema disciplinare regolato dal D. Lgs. 449/92. Soprattutto riguardo ai termini di

Formattati: Elenchi puntati e numerati

Eliminato: modalita'

Eliminato: ;

Eliminato: O

Eliminato: ridefinire

Eliminato: s

avvio e definizione del procedimento, alle modalità di trattazione del procedimento e, infine, alle garanzie a tutela dell'incolpato.

COMPARTI UNIVERSITA' E RICERCA

Le riforme

Per tutto il periodo 2001-2005 il settore Università e Ricerca è stato impegnato, sul fronte legislativo-normativo, in tre distinti "processi":

- l'ulteriore riassetto degli Enti Pubblici di Ricerca
- il tentativo, tuttora in atto, di ridisegnare per l'Università il nuovo stato giuridico della docenza ed i nuovi ordinamenti didattici usciti dalla precedente riforma (il cosiddetto "3 + 2");
- i vincoli, di tipo occupazionale e finanziario, imposti ad ambedue i "comparti", in particolare attraverso le misure delle varie Finanziarie.

Partendo da quest'ultimo punto va subito detto che l'atteggiamento negativo del Governo ha trovato negli Atenei, nella Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), nel sistema complessivo della docenza, un baluardo difficilmente sormontabile. Forti dell'autonomia che deriva alla docenza dal proprio status ed agli stessi Rettori dalla propria eleggibilità gli Atenei hanno avuto, anche grazie all'impegno intenso del sindacato, una significativa capacità di mobilitazione e di reazione. Ciò ha sicuramente reso possibile, all'interno della Finanziaria 2005, agli Atenei di evitare i vincoli alle assunzioni a tempo indeterminato, posti in essere invece per il sistema Ricerca e per i restanti comparti del settore pubblico allargato.

Gli Enti Pubblici di Ricerca non hanno potuto godere di analogo trattamento; per essi le residuali possibilità legate alle deroghe costituiscono solo piccole "gocce" nel deserto della precarizzazione crescente, del mancato turn-over e, dunque, dell'innalzamento dell'età media del personale tecnico e di ricerca.

Ciò non vuol dire, ovviamente, che l'Università abbia goduto, o goda, di trattamenti di favore, tutt'altro. E' l'intero sistema università- ricerca dal punto di vista

occupazionale e finanziario a vivere una situazione di estrema criticità, sicuramente acuita in questi quattro anni. Prova ne sono soprattutto le incertezze e le difficoltà continue che riguardano regolarmente ogni anno le dotazioni e le disponibilità effettive del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) tanto degli atenei come degli enti di ricerca sottoposti alla vigilanza Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR).

In particolare il fenomeno della precarietà del posto di lavoro, pur avendo da sempre precise specificità settoriali, proprie dei meccanismi di accesso alla docenza ed al lavoro di ricerca (che presuppongono quasi sempre il permanere di un passaggio intermedio tra la conclusione del periodo formativo e la stabilizzazione in ruolo) sta configurandosi, oramai, come una vera e propria anomalia a carattere sistematico.

Nell'Università il fenomeno è abnormemente alimentato dalla impropria tendenza del sistema a sfruttare il lavoro di assegnisti e dottorandi (che sono formalmente studenti, è bene ricordarlo) così come si usano i contrattisti a termine, docenti e non, per coprire esigenze di tipo istituzionale.

Per gli Enti può calcolarsi un fenomeno che corrisponde grosso modo ad un terzo, poco meno, del totale del personale di ruolo (quest'ultimo è calcolato attorno alle 18 mila unità tra personale tecnico-amministrativo e personale ricercatore e tecnologo).

Altrettanto negativamente significativo è l'acuirsi della sofferenza dei nostri settori dal punto di vista finanziario, soprattutto per quanto riguarda l'attività di ricerca (svolta sia nelle università sia negli enti).

Considerando la crescita dell'inflazione i fondi pubblici complessivamente a disposizione degli Enti Pubblici di Ricerca governati dal MIUR sono passati da un valore di 1568 milioni di euro del 2002 a 1472 milioni di euro del 2005.

Ricordiamo che nel 2002 il FIRB (Fondo Ricerca di Base sempre a gestione MIUR) è stato semplicemente azzerato e poi è stato rifinanziato con soli 100 milioni di euro annui dal 2003.

Ancora più critici i tagli operati per i principali Enti pubblici di Ricerca proprio nel momento in cui essi erano interessati ai processi di ulteriore riforma (CNR, APAT, ENEA, ed INAF).

E' emblematico il caso del CNR, per il quale il finanziamento del MIUR in termini di valuta corrente passa, in milioni di euro, dai 584 milioni del 2002 ai 479 milioni del 2005. In buona sostanza, ed al di là delle declamazioni oratorie degli interessati, il calo del finanziamento del CNR dal 2002 al 2005, calcolato a prezzi costanti, malgrado la legge di riforma, seguita dal commissariamento e poi dalla nomina dei nuovi vertici, risulta vicino al 20%!

Si risparmiano, in questa sede, considerazioni sulla distribuzione interna di tali risorse sulla quale pesano impropri e crescenti costi gestionali, per consulenze e collaborazioni esterne.

Solo l'apporto di risorse esterne, reperite sul mercato, consente una seppur minima dinamica di crescita, peraltro riferita ai dati globali di spesa per R & S del settore pubblico allargato, non esclusivamente riferiti agli enti del comparto. Questi dati mostrano una disponibilità di risorse che da 2493 milioni di euro del 2002 passa a 2516 milioni di euro del 2005.

Sul fronte delle riforme partiamo sempre dalla situazione degli Enti.

Come già detto i principali di essi sono stati interessati da ulteriori processi di riforma (dopo quelle già attivate dal Governo di centro-sinistra nel 1997 e che non avevano ancora completato i loro effetti sulla organizzazione scientifica ed amministrativa degli Enti stessi).

Oggi questa fase complicatissima è giunta pressoché al termine. Sono state varate in tutti gli Enti anche le nuove norme regolamentari di secondo livello. La UILPA- UR si è fortemente impegnata a tutti i livelli del confronto (MIUR, Parlamento, Enti) cercando, soprattutto attraverso una dura e costante interlocuzione con il MIUR, di correggere le più evidenti storture dei provvedimenti sia dal punto di vista normativo-organizzativo sia da quello del personale e dell' organizzazione del lavoro (meccanismi di partecipazione, occupazione, diritti- doveri etc.).

Purtroppo l'intonazione verticistica, gerarchica ed aziendalistica della riforma rimane, e per alcuni versi, come nel caso del CNR, gli accenti di "presidenzialismo" risultano più marcati rispetto a tutti gli altri Enti e nei regolamenti rispetto allo stesso dettato legislativo.

Anche in ragione di ciò, proprio in questi giorni la UILPA-UR sta verificando la opportunità di impugnare le norme regolamentari del CNR, come già avvenne per quelle emanate con il riassetto del '99.

La riforma ha contemplato importanti processi di accorpamento di "piccoli" enti in particolare verso il CNR (INOA, INFIM etc). L' INAF, ulteriormente rivisitato, accorpa accanto alle preesistenti strutture degli "osservatori astronomici" di provenienza universitaria alcune significative realtà ex- CNR, sparse qua e là nella penisola. Al passaggio ad INAF, tuttora da gestire, risultano interessate alcune centinaia di unità di personale CNR per il quale la UILPA- UR si sta battendo per la salvaguardia piena dei diritti e del trattamento, così come si batte perché il personale tuttora appartenente al comparto Università non soffra conseguenze disastrose dal passaggio al comparto Ricerca.

Dalla riforma, con consistente contributo di ex- strutture CNR, nasce l'INRIM, nuova istituzione di ricerca nel campo della metrologia.

Complessivamente la riforma indebolisce l'autonomia, il grado di libera iniziativa dei ricercatori ed i loro spazi di partecipazione, mentre non riesce ad attuare pienamente quegli obiettivi di razionalizzazione e di finalizzazione in senso tecnologico e produttivo che i suoi promotori si erano prefissi.

Si indebolisce la presenza del sindacato proprio mentre si assiste alla "cooptazione" politica di significative presenze del mondo industriale (meglio confindustriale) nei consigli di amministrazione degli Enti stessi.

Ancora più travagliate, e peraltro tuttora in gestazione, le riforme in campo universitario.

La riforma Moratti sul nuovo stato giuridico della docenza incide negativamente sulla composizione degli organici, sullo stato giuridico, sul trattamento economico, sui

diritti e doveri che connotano la docenza, senza fornire, a fronte di questo, alcun miglioramento sulle condizioni degli studenti, sulla loro buona formazione, sullo sviluppo delle nuove generazioni di ricercatori e di docenti.

Se possibile, più preoccupante ancora di questo atteggiamento è l'incomprensibilità del fine a cui il Governo tende. In altra occasione, è stato chiaro il disegno di privilegiare l'università privata danneggiando quella pubblica. Questa volta, ci rifiutiamo di credere che la distruzione dei sistemi di insegnamento sia finalizzata solo a favorire "il privato": sarebbe mostruoso!

Sul fronte della riforma dell'offerta didattica, con il cosiddetto percorso ad "Y" (che sembra ricalcare quanto avvenuto per la riforma della secondaria superiore), l'iniziativa di contrasto e di correzione deve, e dovrà nei mesi a seguire, rimanere attiva sia a livello parlamentare sia ateneo per ateneo.

Qui sono in gioco non solo il funzionamento dell'attività degli atenei (per la verità soffocati e degradati nella loro organizzazione interna dall'esistenza del doppio ordinamento, con grave disagio degli studenti dell'uno e dell'altro degli ordinamenti) ma anche, e soprattutto, il rapporto tra titolo di studio e mercato del lavoro ed il rifiuto di una concezione elitaria della formazione che vorrebbe garantire, con velocità, un titolo poco spendibile ai molti riservando ai pochi, ed a pochi atenei, quella laurea "specialistica" in grado di avviare il giovane all'attività di ulteriore specializzazione e ricerca o all'inserimento nei gradini primari della organizzazione del lavoro a tutti i livelli.

I rinnovi contrattuali

Il versante contrattuale, così come quello delle riforme e dei finanziamenti, dimostra ancora una volta, laddove ce ne fosse ancora bisogno che Università e Ricerca sono "prime" nelle declamazioni oratorie ed "ultime" nelle decisioni e nelle scelte concrete dei Governi.

Non a caso il CCNL della Ricerca, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 è ancora irrisolto e non a caso l'analogo CCNL dell'

Università all'indomani della pre-intesa del luglio 2004, dopo un faticosissimo iter di approvazione definitiva, è stato siglato solo il 27 gennaio 2005, ultimo (o meglio penultimo) tra i contratti di tutto il pubblico impiego!

Università

Rimanendo sul fronte universitario, il CCNL ha operato alcune significative scelte, tra le quali:

- il rifinanziamento del fondo per il salario accessorio, che si riverbera in positivo sull'aumento delle quote per la produttività collettiva e per le progressioni economiche;
- il rifinanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente alla categoria delle "elevate professionalità" (EP);
- l'incremento della indennità di ateneo ;
- la destinazione di apposite risorse al finanziamento delle progressioni verticali (categorie).

Va sottolineata, altresì, l'importanza della creazione nell'ambito del CCNL di una distinta disciplina riferita al personale dei Policlinici universitari capace di confermare per quest'ultimo l'equiparazione di trattamento con quello del SSN.

Un particolare interesse, nonché una particolare attenzione per gli aspetti di prossima gestione, è stato ed è tuttora riservato dalla UILPA-UR a tre particolari istituti nati con la sigla del nuovo CCNL:

- l'ente bilaterale per la formazione;
- l'osservatorio nazionale paritetico per la sicurezza;
- le nuove norme riguardanti la istituzione della previdenza integrativa.

Su tutti questi tre istituti contrattuali è in atto una intensa interlocuzione in particolare con il Comitato di Settore del comparto Università.

Per quanto riguarda il rinnovo del biennio economico 2004 – 2005 , anche sulla base delle risultanze della recente intesa quadro per il pubblico impiego, la UILPA – UR è fortemente impegnata per una trattativa spedita ed efficace finalizzata a mantenere

l'impianto attuale migliorandolo nelle parti che necessitano interventi soprattutto "interpretativi".

Ricerca

Come sopra ricordato la situazione contrattuale del comparto ricerca ha del paradossale e dell'abnorme, dimostrando, con un ritardo nel rinnovo di quasi 4 anni, il totale disinteresse del Governo e del Ministro, degli stessi Presidenti degli Enti che compongono il Comitato di settore, per le sorti e le aspettative del personale della ricerca pubblica.

Tralasciamo ogni considerazione sulle lungaggini, sui balletti, sui teatrini politici, istituzionali, e purtroppo anche sindacali, che hanno caratterizzato ben tre lunghi anni dal 2002 al dicembre 2004. Ritardi che, peraltro, hanno contribuito ad una forte lacerazione dei rapporti interconfederali proprio sul "core business" del rinnovo contrattuale, ovvero il trattamento e la collocazione del personale ricercatore e tecnologo.

L'epilogo di questa sceneggiata, peraltro dopo innumerevoli tentativi di pressione sullo stesso Parlamento andati a vuoto, è stata la recente modifica, in apposito comma della Finanziaria 2005, della collocazione del personale ricercatore e tecnologo degli Enti e dell'ENEA, che la legge 145/2002 (comma 4 dell'art. 7), modificando a sua volta le disposizioni del d.lgvo 165/2001, aveva collocato unitamente alla dirigenza in separata sezione ed area contrattuale autonoma, distinta cioè da quella del personale tecnico amministrativo dei cosiddetti livelli.

La Finanziaria, come detto, ha ricostituito l'unità contrattuale del comparto.

Sin qui nulla di pregiudiziale da eccepire. Se non che, come la UILPA-UR più volte aveva ammonito, tale modifica, al di là di ogni considerazione di merito, avrebbe comportato, come in realtà è avvenuto, la necessaria rivisitazione e reregolazione di tutti quegli accordi intercompartimentali che erano stati emanati a fondamento dell'avvio della trattativa nel preesistente contesto normativo nonché la

riformulazione e ricompattazione degli stessi atti di indirizzo (quello dei tecnici amministrativi era già stato ufficialmente varato dal Comitato di settore).

In buona sostanza altri mesi di lunghe procedure, tanto per gradire, rinviando la formale apertura del tavolo.

Nel contempo la posizione del Governo sull' argomento non è conosciuta mentre quella dei Presidenti degli Enti, espressa nell'iniziale emanazione dell' atto di indirizzo per i ricercatori e tecnologi, dopo il "gioco delle parti" con il Ministero dell' Economia, sembra essere molto mestamente ripiegata su più miti obiettivi , magari nel tentativo di riservare solo a singoli graditi all'amministrazione i benefici di progressioni economiche o di rimpinguamenti del salario accessorio, funzionali ai nuovi assetti gerarchici della organizzazione del lavoro e dei livelli di responsabilità.

La UILPA-UR, consapevole del forte stato di sofferenza di tutto il personale sente il peso e la responsabilità di una trattativa resa ancor più difficile dall'incrinatura oggettiva dei rapporti intersindacali.

Non ci ostineremo in chiusure pregiudiziali in difesa di questo o quel "modello" (ricercatori su due o su tre livelli etc.). Nel contempo, però, forti anche di linee di piattaforma per lungo tempo discusse capillarmente in tutti i luoghi di lavoro ci batteremo per i nostri già dichiarati obiettivi:

- remunerare il personale ricercatore in modo da consentire allo stesso il recupero di competitività economica rispetto ai settori di riferimento (dirigenza e docenza);
- offrire al massimo numero possibile di ricercatori possibilità e certezza di progressione verticale ed accelerare la progressione orizzontale per fasce economiche;
- risolvere i problemi del precariato e del riconoscimento di anzianità del personale a contratto nelle procedure concorsuali;
- obbligare gli enti ad individuare proprie risorse aggiuntive per remunerare equamente e senza discrezionalità i livelli di responsabilità.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo i punti critici irrinunciabili riguardano:

- la certezza di finanziamento e di svolgimento delle procedure selettive per i passaggi di livello e per i gradoni economici degli apicali;
- la creazione anche per questa parte così importante del personale di meccanismi di progressione economica orizzontale sul modello di quelle dei ricercatori;
- il rifinanziamento del fondo del salario accessorio ed il riconoscimento ai fini previdenziali dell'indennità di ente.

Per finire il comparto si attende, da uno spedito svolgimento di parallele contrattazioni in area pubblica per il biennio economico 2004-2005, la possibilità di recuperare almeno in parte i ritardi fin qui accumulati, riuscendo magari a contrattare anche il suddetto biennio a poca distanza dal primo.

Prospettive contrattuali future

Per quanto riguarda le prospettive post 2005 si possono fare alcune brevi considerazioni in particolare su due aspetti molto delicati: modello contrattuale, rapporti tra le "aree dirigenziali" e le alte professionalità esistenti nel settore.

Sul primo punto c'è piena consapevolezza che l'attuale confronto interconfederale e tra le parti sociali su di un nuovo modello di contrattazione, più aderente ad una situazione economica che non impone più al contratto stesso il compito di "deflazionare" l'economia e la crescita, riguarderà necessariamente anche i settori pubblici ed anche Università e Ricerca.

Senza però anticipare le risultanze di un negoziato allo stato nemmeno ufficialmente iniziato esprimiamo sin d'ora le nostre preoccupazioni circa l'ipotesi di un indebolimento, senza reali alternative, del livello nazionale di confronto. Tanto più in ambiti pubblici che non hanno reali disponibilità ed opportunità nel secondo livello di contrattazione, così come avviene per molti dei settori privati. Il fatto che nei nostri settori la contrattazione di Ente ed anche di Ateneo assuma per certi aspetti le

caratteristiche di una vera e propria “contrattazione nazionale” (poiché dà concretezza applicativa agli indirizzi ed alle certezze normative stabilite nel CCNL) non inganni: si tratta, appunto, di applicare, non di sostituire l’indirizzo dato con il CCNL.

Va ricordato, infine, che un’exasperazione del ruolo del secondo livello di contrattazione senza reali misuratori di produttività, senza certezze di risorse aggiuntive, senza contenimento della spinta alla discrezionalità aziendale rischierebbe di snaturare anziché migliorare e rendere più omogenei gli attuali ed i futuri impianti ordinamentali nazionali.

Sul secondo aspetto intendiamo ricordare che pur essendoci battuti per l’inserimento di ricercatori e tecnologi degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) in apposita area dirigenziale non ci siamo certo “stracciate le vesti” di fronte alla decisione del Parlamento di ricomporre l’unità del comparto.

Diciamo solo che saremo vigili ed altrettanto attivi nel confronto negoziale per misurare e valutare la capacità e la volontà delle controparti di attuare, sul piano economico e normativo per ricercatori e tecnologi, ciò che, secondo il nostro parere, sarebbe stato più agevole ottenere per rendere più “concorrenziale” il trattamento di ricercatori e tecnologi rispetto ai sistemi di riferimento esterni (dirigenza, docenza etc.).

La stessa impostazione, seppur in diversi contesti e condizioni, vale per le Elevate Professionalità del settore universitario, per le quali, come è noto, la UILPA- UR ipotizzava, e sostiene tuttora, la opportunità della creazione, in ambito dirigenziale, di una specifica area di contrattazione.

A questo riguardo è opportuno sottolineare il nostro totale diniego anche solo a prendere in considerazione ipotesi di ripiego (v. ad esempio la ventilata e non ben precisata “vicedirigenza”). Ipotesi che, oltre ad essere normativamente impraticabili, costituirebbero un vero e proprio declassamento e la rinuncia definitiva alla salvaguardia della specificità professionale di queste nostre elevate qualifiche.

COMPARTO AZIENDE - MONOPOLI DI STATO

Il Personale dell'Azienda Autonoma dei Monopoli di Stato (AAMS) svolge attività amministrativa diretta alla regolazione e controllo dell'intero comparto giochi e, in virtù delle evoluzioni normative, ne ha acquisito le funzioni statali, conservando anche le tradizionali competenze del settore tabacco, con il controllo e la riscossione delle accise.

Il Personale AAMS assicura la regolarità del comportamento degli operatori dei vari settori che governa, intervenendo anche, dove necessario, per contrastare ogni fenomeno illegale, ottimizzando il gettito erariale.

Persistenti ed insormontabili difficoltà politiche e legislative per l'allargamento e la diversa ripartizione dell'organico, lasciano seri dubbi circa la possibilità di conservare l'attuale assetto strutturale dell'azienda, senza mortificare le aspettative dei lavoratori per lo sviluppo individuale delle carriere.

Obiettivo della UIL-PA Monopoli, nata il 30 giugno 2004, è stato quello di dare una forte scossa ad un sistema stagnante che non permetteva, da decenni, il giusto riconoscimento al personale che vi è impegnato, grazie al quale è stata possibile una trasformazione radicale dell'Azienda Monopoli, realizzata praticamente a costo zero. Gli ampi consensi ottenuti dalla UIL-PA in occasione delle votazioni per le RSU, avvenute pochi mesi dopo la nascita di questo coordinamento, dimostrano che la politica portata avanti dalla nostra organizzazione è vicina ai reali interessi dei lavoratori.

COMPARTO AZIENDE - VIGILI DEL FUOCO

Il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ha, nel recente passato, vissuto momenti di grande tensione creatasi in occasione del riordino voluto dalla Legge delega 252/04.

La UIL - PA VV.F si è fatta carico della protesta ed ha manifestato la propria contrarietà ai decreti di attuazione della legge organizzando ben due scioperi generali

di categoria, vari cortei nelle più grandi piazze italiane (Milano, Roma, Napoli e Palermo) nonché assemblee con i lavoratori in diverse città d'Italia.

L'unilateralità con cui l'amministrazione ha inteso, con l'appoggio del governo, intendere la riforma è stata tale da costringere il nostro Segretario Generale della UIL – PA a chiedere un urgente incontro con il Ministro dell'Interno per riportare la discussione sul binario del legittimo confronto tra le parti.

Alla fine però il governo ha scelto di approvare un riordino che mortifica le funzioni lavorative di tutto il personale dal semplice Vigile del Fuoco, agli amministrativi, ai tecnici, agli informatici, ai dirigenti fino al Capo del Corpo (ex Ispettore Generale Capo). L'unica beneficiaria risulta la figura del Capo del Dipartimento che ha, di fatto, accresciuto la propria autonomia sia tecnica che gestionale, a scapito di tutte le altre.

Questo fatto già di per se gravissimo, se si pensa che il nostro è un Corpo Tecnico e composto per il 99% da tecnici, si va ad aggiungere alla incomprensibile altra deleteria scelta di governo di estromettere il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco dal sistema di protezione civile, così come risulta dal Decreto Legge del 31 maggio 2005, n. 90.

Altra negatività l'indiscussa arbitrarietà da parte dell'amministrazione per le aperture di nuove sedi che vanno a pesare gravemente sulla già precaria situazione di carenza d'organico e che ormai si riscontra in tutte le sedi d'Italia.

Noi per sanare questa insostenibile questione che regna nel CNVVF intendiamo:

- correggere, là dove possibile, i decreti licenziati con i cosiddetti “decreti correttivi” e la cui emanazione dovrà avvenire entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento;
- approntare valide proposte di legge che modifichino sostanzialmente l'attuale architettura ordinamentale e redatte in modo da restituire la dignità lavorativa a tutti i lavoratori del Corpo che si sono visti declassati rispetto alle omologhe figure degli altri Corpi;
- ottenere l'allineamento retributivo rispetto agli altri Corpi dello Stato;

- prevedere potenziamenti d'organico nei Comandi già riclassificati nonché potenziare gli attuali distaccamenti denominati D1 (distacco base) portandoli a D2;
- maggiore informazione alle OO.SS. sui vari acquisti che l'amministrazione periodicamente effettua per dotare di mezzi ed attrezzature gli operatori del Corpo.

Questi gli argomenti più importanti che si reputano fondamentali per soddisfare le aspettative che tutta la categoria dei Vigili del Fuoco si augura di poter conseguire a breve.

COMPARTO DIRIGENZA -M INISTERI E AZIENDE

La UILPA ha sempre ritenuto la figura ed il ruolo del dirigente pubblico di primaria importanza all'interno di una pubblica amministrazione intesa come presidio di libertà e di imparzialità.

Tant'è che nel 2002 è stato costituito formalmente il Coordinamento Dirigenti Ministeriali, titolare delle relazioni sindacali riguardanti la dirigenza ministeriale che tramite i dirigenti responsabili accreditati di ministero partecipa alla contrattazione integrativa.

In questi anni il coordinamento ha rafforzato la sua rappresentatività con l'aumento delle adesioni ed è presente in tutti i Ministeri assumendo spesso un ruolo trainante e decisivo in fase di contrattazione integrativa.

E' stato anche attivato un sito internet al fine di aumentare le capacità informative e comunicative e di proporsi come luogo di interazione professionale e culturale per tutti i dirigenti.

Uno degli obiettivi del nostro sindacato per il futuro è quello di aiutare la dirigenza pubblica a consolidare la propria identità professionale, la propria percezione di essere un corpo unitario al vertice delle amministrazioni.

E' necessario investire nuovamente sulla dirigenza attraverso il suo coinvolgimento continuo e costante nei processi decisionali attraverso un'opera continua di legittimazione all'interno delle amministrazioni e davanti all'opinione pubblica.

Studiosi quali Giannini, Cassese, D'Alberti hanno sempre puntualizzato come in Italia, a differenza di altri paesi europei, è spesso venuto a mancare nella nostra dirigenza il senso di appartenenza ad un corpo unico e l'adesione a comuni valori professionali, con l'eccezione di specifiche carriere (magistrati, prefetti, diplomatici).

Se a questo aggiungiamo che la privatizzazione del rapporto di lavoro dei dirigenti è stata interpretata e sintetizzata con espressioni quali ad esempio "finalmente i dirigenti pubblici potranno essere licenziati" l'effetto negativo che ne consegue è doppio.

Primo si alimenta tra i cittadini il sospetto che la dirigenza pubblica sia qualcosa di negativo che deve essere penalizzato, secondo, e questo è grave, la dirigenza pubblica si sente delegittimata, si demotiva ed è portata a vedere nella riforma della dirigenza stessa una minaccia anziché un sostegno ed un arricchimento della propria professionalità.

Sul piano contrattuale le trattative si sono interrotte di fronte al tentativo di destrutturare la dirigenza pubblica e di fronte ai continui attacchi che vengono portati dalla controparte pubblica al sistema dei diritti e delle tutele sanciti nel tempo dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Noi non siamo disponibili a modificare in peggio il sistema delle garanzie in quanto lo consideriamo un patrimonio consolidato di cui godono i dirigenti pubblici e che non vogliamo rimettere in discussione.

Abbiamo proclamato lo stato di agitazione, abbiamo programmato assemblee su tutti i posti di lavoro, siamo pronti a proseguire con ulteriori azioni di lotta qualora non venissero recepite le richieste sindacali di ripristino e conservazione del sistema di garanzie che si intende scardinare nelle sue componenti più importanti.

SCHEDA N. 4

ORGANIZZAZIONE

Modello organizzativo

Possiamo affermare con sicurezza che il modello organizzativo a suo tempo adottato dalla nostra categoria, atipico rispetto a quello confederale, è stato funzionale riguardo alle nostre esigenze interne e di rappresentanza.

La crescita costante delle adesioni alla UIL PA in tutti i settori, nonostante il blocco del turn over, nonostante l'uscita dai nostri comparti di personale per effetto del decentramento amministrativo, nonostante le politiche governative certo non amichevoli se non ostili verso il sindacato, ci conferma l'esistenza di un atteggiamento positivo di grande attenzione ed interesse verso le nostre proposte, verso le nostre politiche contrattuali, verso il nostro gruppo dirigente.

I risultati lusinghieri ottenuti da tutte le nostre liste in occasione del rinnovo delle RSU nel novembre 2004 dimostrano che non si tratta di un fenomeno episodico bensì ci troviamo in presenza di dati positivi saldamente ancorati nelle nostre realtà lavorative che fanno della UIL PA un punto di riferimento certo e sicuro per migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori.

All'aumento di iscritti e di consensi elettorali va ad aggiungersi la diffusione capillare di rappresentanza della UIL PA nei diversi settori di lavoro: oltre quindi alla storica presenza nei comparti tradizionali come enti pubblici, amministrazioni centrali, aziende, agenzie, università, enti di ricerca, abbiamo notevolmente aumentato la presenza o per la prima volta abbiamo costituito rappresentanze nelle autorità amministrative indipendenti (authority dei lavori pubblici, privacy, covip), negli enti e società privatizzate di proprietà statale e negli enti richiamati nell'art. 70 del d. lgs. 165.

Pertanto l'attuale modello organizzativo si è dimostrato vincente e smentisce in modo clamoroso chi sosteneva di modificarlo per renderlo omogeneo con quello di altre Organizzazioni sindacali che hanno perduto consensi ed iscritti.

Il nostro modello organizzativo però si deve adeguare alle trasformazioni in atto nella Pubblica Amministrazione dovute ai continui mutamenti legislativi ed ordinamentali. Abbiamo la necessità di verificare la rispondenza delle nostre strutture a tali modifiche ed intervenire laddove se ne presenti la necessità.

Occorre infatti evitare di perpetuare situazioni di incertezza ed ambiguità nell'attività di rappresentanza derivanti da duplicazioni di strutture che sono presenti nelle singole amministrazioni.

Sarà necessario prendere atto dell'avvenuto accorpamento degli ex ministeri dell'industria e del commercio estero nel ministero delle Attività Produttive, e dell'accorpamento degli ex ministeri dei Lavori Pubblici, della Marina Mercantile, dei Trasporti e della Motorizzazione Civile ministero delle Infrastrutture.

Un discorso più complesso sarà quello riguardante il ministero della giustizia. Nella nostra categoria sono presenti ben cinque coordinamenti nazionali relativi al settore: Ufficiali Giudiziari area C, Ufficiali giudiziari area B, operatori ex UNEP, personale dell'amministrazione giudiziaria, penitenziari. Crediamo sia giunto il momento di procedere, sia pure con la gradualità richiesta dalla necessità di salvaguardare e riconoscere le specificità esistenti, ad una razionalizzazione delle strutture di rappresentanza. Così potrebbe essere utile punto di riferimento l'esperienza fatta con l'istituzione della federazione delle agenzie fiscali. Ciò consentirebbe di creare finalmente quel raccordo operativo attraverso il quale le varie e specifiche istanze ed esigenze, di settori affini ma non omogenei, possano trovare la necessaria sintesi.

Occorre inoltre dividere il Coordinamento delle Politiche Fiscali dalla Federazione delle Agenzie Fiscali in quanto facente parte del comparto di contrattazione dei ministeri, assicurando ampia autonomia per i compiti, le attribuzioni ed i trattamenti economici peculiari che la legge prevede per il DPEF.

Decentramento e rappresentanza

Infine occorre prendere atto dei mutamenti intervenuti o che stanno avvenendo in questi anni per quanto riguarda la distribuzione delle competenze, delle responsabilità e del peso politico nell'ambito del territorio nazionale, con un progressivo spostamento dell'asse dal centro alla periferia. Una pubblica amministrazione quindi che si decentra necessita per la nostra organizzazione di una adeguata capacità di risposta in termini di rappresentanza del territorio. Già il precedente congresso, prendendo atto di tali necessità, ha approvato una modifica statutaria consentendo la rappresentanza di diritto nel comitato centrale di esponenti delle aree metropolitane.

Ora occorre valutare la possibilità di prevedere per le grandi strutture territoriali di categoria una maggiore presenza negli organi di decisione.

Questa esigenza risponde anche alla necessità di rendere visibile il peso e l'importanza che moltissime strutture periferiche della nostra organizzazione stanno assumendo all'interno delle camere sindacali e delle unioni regionali. Registriamo con soddisfazione che in quei contesti è sempre più numerosa la presenza di dirigenti sindacali della UIL PA in incarichi di responsabilità come riconoscimento del ruolo e del grado di rappresentatività raggiunto.

E dobbiamo anche prevedere forme adeguate e più concrete di partecipazione alla vita interna dell'organizzazione in favore di coloro che sono stati eletti nelle liste della UIL PA alle elezioni delle RSU.

Altro aspetto che richiede attenzione è quello riguardante la rappresentanza della galassia di lavoratori atipici che le nuove norme sull'occupazione hanno fatto emergere in maniera eclatante anche nelle pubbliche amministrazioni. Oggi abbiamo la necessità di dare voce e visibilità all'interno della nostra organizzazione a questi nostri colleghi che spesso sono privi anche delle più elementari norme di salvaguardia dei propri diritti.

I lavoratori precari guardano alla nostra organizzazione come ad uno dei punti di riferimento più attenti alle loro esigenze e noi abbiamo il dovere di dare risposte concrete.

Struttura centrale

Per quanto riguarda l'organizzazione della struttura nazionale riteniamo nel complesso soddisfacente il livello di efficienza ed affidabilità raggiunto, anche se ci proponiamo un ulteriore salto di qualità che tenga conto della esigenza primaria di tempestività e completezza dell'informazione, in un momento in cui le nuove tecnologie, continuamente in evoluzione, impongono di tenere il passo. L'invio di informazioni e documentazione via posta o via fax è destinato in futuro ad essere gradualmente sostituito dalla posta elettronica o dal sito internet. Sarà impegno della Segreteria Nazionale continuare a fornire le strumentazioni necessarie alle strutture che ne faranno richiesta.

Come avevamo previsto, un notevolissimo successo editoriale e di immagine per la nostra organizzazione è venuto dalla pubblicazione dei volumi dedicati alle norme contrattuali dei vari comparti e di quello di ausilio in occasione del rinnovo delle RSU.

Noi consideriamo questi successi come un invito a proseguire nello sforzo editoriale che, in futuro, potrà essere completato da una collana dedicata ad argomenti monografici trasversali rispetto ai comparti.

Anche l'attività formativa a sua volta dovrà proseguire nelle sue forme attuali, mediante l'effettuazione di corsi, aventi per oggetto gli argomenti che risulteranno di maggior interesse per la categoria. Tale attività sarà finalizzata alla formazione ed all'aggiornamento dei nuovi quadri dirigenti della nostra organizzazione, in periferia ed a livello nazionale.

I servizi di ausilio alla Segreteria Nazionale in questi quattro anni hanno necessariamente rispecchiato la suddivisione per comparti di contrattazione: una situazione di carattere transitorio determinata dalla necessità di integrare gradualmente preesistenti strutture operative. Riteniamo utile potenziare tali servizi con competenze e responsabilità trasversali rispetto ai settori, che potranno avvalersi

così di un ampio bagaglio di professionalità ed esperienze messe ora a disposizione dell'intera struttura nazionale.

Questo potrà avvenire anche con la costituzione di nuovi servizi, posti alle dirette dipendenze della Segreteria Generale.