



Documento per il III Congresso di USB Pubblico Impiego - Una scommessa da vincere

Quali obiettivi per USB Pubblico Impiego? Tenere viva la nostra storia, leggere e interpretare la trasformazione della PA, costruire un nuovo radicamento come base per la rappresentanza, svolgere una funzione avanzata.

1. Il contesto e il momento: qualcosa di più di una premessa

L'elaborazione e la discussione di questo documento congressuale non avvengono in un quadro di "normalità". La velocizzazione e la politicizzazione delle contraddizioni, che da anni indichiamo come caratteristiche della fase in cui viviamo, hanno avuto, con la pandemia e con la precipitazione bellica, una spaventosa accelerazione. Di questi aspetti rendono conto in maniera approfondita il documento confederale e i continui e necessari momenti di aggiornamento della nostra analisi alla luce degli sviluppi e degli avanzamenti (e anche momentanei rallentamenti) della situazione. È certo un punto: pensare che un quadro così drammatico e strutturale non incida sulla condizione materiale e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici, e sul funzionamento e gli scopi stessi della PA, rischia di essere miope e riduttivo. Altro discorso sarà declinarlo nel nostro agire sindacale, una operazione da svolgere con tutta la nostra intelligenza relazionale e comunicativa, senza apparire ideologici o tifosi di qualcuno, ma sintonizzandosi con un sentimento piuttosto diffuso di contrarietà e rifiuto della guerra. Per dirla molto sinteticamente, l'*escalation* militare non è che la forma estrema dello stato dei rapporti internazionali e della definizione di poli strategici in competizione. Tutto questo ci porta alla condizione di "economia di guerra" che come immediata e diretta conseguenza storna una parte importante della spesa pubblica sulla corsa agli armamenti e più in generale sugli interessi del complesso militare-industriale; in linea con le indicazioni della NATO, ma in maniera altrettanto visibile con lo sviluppo di un piano di Difesa Comune europea (il pezzo finora mancante della strutturazione dell'UE), confermando la tendenza alla compressione della spesa sociale, in

termini di salario, strutture e servizi della pubblica amministrazione, ed in linea dunque con le politiche di austerità messe solo parzialmente in discussione o tra parentesi nel pieno della Pandemia e dalla risposta data con il PNRR, i cui obiettivi si stanno peraltro già modificando. Al piano strutturale ne corrisponde come sempre uno ideologico, che oggi passa in forme di violenza psicologica e accanimento verso qualunque pensiero critico che non sia contemplato dalla propaganda a reti e parlamento unificato, organizzata da una stampa che non si pone problemi a fare pornografia del dolore e falsificare le notizie; il tutto con l'obiettivo non secondario di preparare il terreno ai tagli, adottando la retorica del sacrificio o quella forse più melliflua dei valori occidentali. Quanto i nostri referenti sociali subiscano questo piano di imposizione ideologica sarà da verificare nel tempo, ma è certo che tutto questo produce comunque degli effetti e impone un piano di lavoro che non si sottragga allo sforzo dell'analisi, della riflessione, della costruzione di un pensiero alternativo e che non ceda alla barbarie imperante.

Lo scenario descritto, inevitabilmente ed in tempi brevi, porterà ad un drammatico aumento delle disuguaglianze nel nostro Paese. La linea che sceglieremo in questo Congresso e che guiderà la nostra azione deve tenere conto di questa condizione che di fatto sta già maturando con gli aumenti dei costi dell'energia e del costo della vita in generale. D'altronde si tratta di dare continuità all'analisi che avevamo elaborato con il documento sulle disuguaglianze del 2019 e attualizzarla in un contesto comunque profondamente mutato, nel quale inevitabilmente l'aumento delle disuguaglianze si combinerà con la mutazione genetica che Brunetta sta realizzando nella PA e che ci responsabilizza ancora di più come dipendenti pubblici in quanto unico gene originario del settore pubblico al servizio dei cittadini. Nel blocco sociale destinato a subire i maggiori effetti dell'aumento delle disuguaglianze ci sono anche i lavoratori pubblici, che già oggi vedono gli aumenti di contratti non ancora rinnovati, già annullati dall'aumento dell'inflazione. Questo ragionamento ci impone di prendere la questione salariale come prioritaria nella definizione della nostra azione di breve e medio termine, da agitare da subito chiedendo da un lato l'immediata apertura della contrattazione 2022-2024 con relativo stanziamento delle risorse e dall'altro aprendo vertenze nei posti di lavoro sui passaggi di carriera e quant'altro a livello aziendale è legato al salario certo.

La pandemia ha messo a verifica una classe dirigente spesso inadeguata, incapace di districarsi nelle fonti del diritto e creatrice di caos organizzativo, quasi mai pronta a denunciare i rischi connessi alla tenuta dei servizi causati dalle carenze strutturali di organico, purché si lavorino i numeri di pratiche, guadagnandoci sopra con le elevate retribuzioni legate agli obiettivi.

L'altro grande tema di azione sindacale nel breve e medio periodo è senz'altro quello della salute e sicurezza nella PA. La pandemia ha scoperto un vaso di Pandora, un combinato disposto di età media elevata, carenza di personale con conseguenti carichi di lavoro insostenibili, precarietà, organizzazione del lavoro esclusivamente tesa alla produttività, luoghi di lavoro inadeguati.

I dati INAIL sul primo bimestre 2022 ci dicono che il trend dei contagi nei luoghi di lavoro è in aumento e che l'incidenza delle denunce da COVID sul totale degli infortuni sul lavoro è tornata a una su quattro come nel 2020, dopo che nel 2021 era scesa a una su dodici. I più colpiti dai contagi rimangono gli operatori sanitari, *in primis* infermieri, seguiti dagli impiegati amministrativi. Nonostante ciò, l'uscita dallo stato di emergenza dal 31 marzo 2022 non prevede, nel decreto n. 24 del 24 marzo 2022, la proroga delle prerogative per i lavoratori fragili ma solo l'estensione al 30 giugno 2022 della sorveglianza sanitaria eccezionale. Quindi lavoratrici e lavoratori non più garantiti da un diritto, ma dalla semplice possibilità di sottoporsi a visite mediche per valutare la necessità di misure cautelative per la tutela della salute.

Il fatto che, proprio nel momento di massimo bisogno di tutele, a causa dell'allentamento generale delle misure collettive, la salute dei lavoratori fragili venga messa così spregiudicatamente a rischio, la dice lunga su come la logica delle imprese private, esclusivamente legata al profitto, e responsabile delle tante morti di lavoro in questo Paese, abbia permeato anche il datore di lavoro pubblico, lo Stato. Del resto la subordinazione alle imprese è alla base degli attacchi del Ministro Brunetta al lavoro agile, che pure ha rappresentato un eccezionale strumento organizzativo di tutela della salute dei lavoratori durante la pandemia salvaguardando al tempo stesso la tenuta dei servizi pubblici ai cittadini. La ripresa autunnale potrà purtroppo ridare centralità a questo tema, in termini di impatto generale e di organizzazione dei servizi pubblici, e dunque anche rispetto alla necessità di mantenere un piano di intervento sindacale strutturato e solido.

Ma, seppur il COVID abbia al meglio rivelato quanto valgano la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, restano numerose le cause, spesso strutturali, sulle quali intervenire e che rappresentano, peraltro, motivo di continuo aumento delle malattie professionali: dalle malattie muscolo-scheletriche alle patologie legate ad un uso continuativo dei video terminali, fino allo stress lavoro correlato sempre più legato ad un'organizzazione del lavoro gerarchica, competitiva e, nel caso del lavoro agile, che induce all'isolamento dei lavoratori, sganciando la prestazione dal vincolo orario e dilatando il tempo di lavoro.

Se l'aver sottratto l'organizzazione del lavoro dalle materie di contrattazione ha fatto venir meno la possibilità di intervenire a monte delle cause, ha specularmente rafforzato la necessità dell'agire sindacale sui temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un agire che, data la portata degli interessi in campo, non può che avere una natura conflittuale ed essere perciò parte integrante del nostro DNA, come abbiamo pervicacemente dimostrato in questi ultimi anni.

Riappropriarsi dei tempi, dei modi, della socialità e della funzione sociale del lavoro pubblico fa parte di quel benessere organizzativo necessario a non ammalarsi di lavoro.

Avere come orizzonte la sicurezza del lavoro nelle battaglie per le assunzioni, le reinternalizzazioni, contro la precarietà aumenta lo spessore delle nostre lotte.

Costruire una rete di RLS, da affiancare agli RSU, allarga la partecipazione, la democrazia e la rappresentanza nei luoghi di lavoro. E può essere anche un modo per superare quella percezione diffusa della marginalità del ruolo che l'eletto delle RSU quasi sempre ricopre all'interno della contrattazione e che si è manifestata in molti nella scarsa propensione a candidarsi nuovamente, come abbiamo avuto modo di sperimentare personalmente in questa campagna.

Dobbiamo fare i conti con questa cosa e dobbiamo avere la capacità di rompere la gabbia in cui si vuole confinare la RSU, proiettando il suo ruolo in avanti, non limitandolo ai confini imposti dalle rigide regole del sistema delle relazioni sindacali, ma trasformandolo in un reale punto di riferimento per i lavoratori e le lavoratrici. Per fare questo dobbiamo valorizzare al massimo questo patrimonio che ci hanno consegnato le elezioni del 5, 6 e 7 aprile, offrendo agli eletti, nuovi o vecchi che siano, strumenti di consapevolezza, di formazione di settore e/o di carattere generale. Dobbiamo avere la capacità di metterli in rete tra di loro, di offrirgli momenti di confronto, di protagonismo e di visibilità nelle iniziative anche di carattere generale. Dobbiamo fare in modo che gli eletti RSU nelle nostre liste acquisiscano la capacità di trainare i lavoratori su vertenze come quelle legate all'organizzazione, ai carichi e all'orario di lavoro, solo per fare alcuni esempi.

Non ci illudiamo che sarà un obiettivo facile da raggiungere, ma dobbiamo provarci perché anche da qui dobbiamo tentare di far ripartire una nuova stagione di protagonismo dei lavoratori all'interno dei posti di lavoro. Il punto infatti rimane: la pubblica amministrazione è di fronte a una trasformazione radicale in termini di funzione, organizzazione del lavoro, soggetti lavorativi, modalità di accesso. La nostra storica e riconosciuta presenza al suo interno non è, da sola, garanzia di tenuta e sviluppo. Specie in quei settori che meno hanno beneficiato negli anni scorsi di nuovi ingressi e su cui la progressiva uscita di scena di iscritti e delegati storici è stata un fatto incontrastabile e misurabile sotto i nostri occhi, sappiamo bene di avere delle difficoltà e altrettanto bene di dovere trovare modalità e risorse nuove per rinsaldare o ricostruire un rapporto con quel corpo dei lavoratori pubblici che sta cambiando composizione e aspettative, non ha spinte "naturali" alla conflittualità e all'organizzazione, potrebbe diventare senza l'intervento di una soggettività come la nostra un classico terreno di consenso o al limite un'area grigia del lavoro e della società, irreggimentato e

passivo, sulla base di una serie di garanzie (vere o presunte) che la pressione dall'alto su altri settori lavorativi che vivono condizioni molto peggiori, potrebbe fare percepire come un'area di lavoro privilegiato. È una cosa da maneggiare con cura, consapevoli dei diversi livelli di sfruttamento cui è sottoposto il mondo del lavoro, ma senza accettare in maniera inconsapevole una lettura che condannerebbe alla marginalità questo pezzo di classe impiegatizia, che sarà sottoposto come tutti gli altri allo spaventoso aumento del costo della vita e allo scarico sulle categorie più deboli dell'economia di guerra, e sul quale agisce come su tutti gli altri settori quel disciplinamento del diritto di sciopero, di cui un pericoloso esempio fortemente restrittivo sulle forme, le modalità e la comunicazione relativa allo sciopero, è costituito dall'accordo quadro sul diritto di sciopero nel settore Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 2 dicembre 2020, e che è un pezzo del forte attacco ai diritti e alle libertà sindacali nell'intero Pubblico Impiego, insieme all'inqualificabile articolo, presente in tutti i contratti, che sottomette la rappresentatività reale alla sottoscrizione di contratti non condivisi e non accettabili.

Dobbiamo insomma capire e interpretare il nuovo e trovare la funzione e la forza che ci faccia essere riferimento anche nel nuovo quadro, ritrovando radicamento diffuso con tutti gli strumenti possibili, e nel frattempo formando nuovi quadri sindacali, perché la possibilità di fare lavoro sindacale con un progetto, come sappiamo bene rimane possibile e necessaria. Ce lo dimostrano i risultati raggiunti laddove programiamo il lavoro e lo realizziamo con delegati di qualità, che ottengono un riconoscimento maggioritario. Questa la scommessa di cui si parla nel titolo, ricostruire e rigenerare la linfa vitale: questo l'obiettivo che dobbiamo costruire a partire dalla discussione congressuale e da una disamina lucida di chi siamo e di che cosa possiamo e dobbiamo diventare.

2. L'analisi

Abbiamo descritto da tempo, nel documento confederale a grandi pennellate, prima ancora in *Stato SPA* o nel numero di «Proteo» intitolato *Che ne è stato dello Stato*, la profonda trasformazione dello Stato e della Pubblica Amministrazione che ha completamente invertito quella che per tanti anni è stata l'azione redistributiva e di estensione dei diritti dei lavoratori e dei cittadini che produceva il rafforzamento del pubblico impiego. Il cambiamento di natura dello Stato ha avuto come conseguenze immediate il peggioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici e l'erosione progressiva dei servizi pubblici (sotto forma di privatizzazione, smantellamento, riduzione). Sono cose per noi molto note, che gli anni di pandemia hanno reso ancora più evidenti, senza peraltro spostare di molto le scelte di politica economica volte al benessere dei cittadini. Questo punto deve

farcì riflettere, perché nei mesi più duri e pesanti del COVID sembrava quasi inevitabile, in quanto logico e lampante, rimettere al centro i servizi pubblici in nome dell'interesse collettivo, e che potesse aprirsi una prospettiva quasi neokeynesiana di spesa sociale e rilancio del pubblico. E, in effetti, anche oggi difficilmente si potrebbe sminuire o negare che cosa possa significare avere una Sanità Pubblica efficiente e garantita, non impoverita da tagli, privatizzazioni, speculazioni e scandali; che valore possa avere, per le giovani generazioni, l'elemento di socialità, crescita e prospettiva di futuro di una Scuola Pubblica Statale che sia pensata per rimuovere gli ostacoli materiali che continuano, sempre più, ad allontanare le possibilità individuali degli studenti provenienti dalle classi sfruttate e disagate; che ruolo possa e debba avere una Ricerca pubblica svincolata da logiche di profitto e dedicata interamente al benessere collettivo e alla socializzazione davvero per tutti dei suoi risultati; in quale situazione di incertezza e precarietà precipiti chi sia privato dei servizi pubblici essenziali, dei diritti essenziali che soltanto un soggetto collettivo come lo Stato potrebbe oggi garantire. In qualunque immagine di società futura, "Difendere la qualità della vita" non è una retorica enunciazione, ma passa dalla capacità di incarnare una domanda sociale che inizia a diventare pressante nella testa e nel cuore delle giovani generazioni, non solo studentesche, e delle loro prospettive. Tutto ciò però non è affatto avvenuto. Tocca perciò sottolineare questo elemento di irrimediabilità del sistema dei vincoli di bilancio, dell'austerità e dell'ordoliberalismo. La stagione dell'ipercompetitività della Von Der Leyen, la guerra e il riarmo, costringono ancora una volta a non farsi alcuna illusione e a dovere pensare e immaginare alternative di sistema. Dobbiamo riuscire a ricostruire una discussione sul ruolo dello Stato e su come può rispondere il sistema pubblico alle esigenze dei lavoratori, delle lavoratrici e dei settori popolari, in una logica di nuova sovranità popolare e non certo nazionale o nazionalistica. Per farlo dobbiamo portare avanti un piano di intervento che oltre a dare forza a tutte le vertenze e le lotte oggi possibili all'interno dei posti di lavoro pubblici (stabilizzazioni, assunzioni, scorrimenti di graduatorie, salute e sicurezza solo per elencarne alcune), abbia presente e indichi come obiettivo quello della trasformazione della attuale forma dello Stato e dei modelli di pubblica amministrazione totalmente ancillari e subordinati agli interessi di impresa e all'uso del denaro e della ricchezza pubblica come serbatoio inesauribile per i rapaci "prenditori" del capitalismo italiano ed europeo.

Poco tempo fa, ma sembra passato un secolo, avevamo condensato tutto questo in una formula che non ha affatto perso di efficacia: "Uscire dalla passività, combattere le diseguaglianze". Era il titolo di un documento programmatico per la categoria ed oggi si traduce in un piano di intervento ancora più urgente e comprensibile a fasce sempre più consistenti della popolazione. Il quadro che viviamo, dal livello generale a quello specifico degli indirizzi della pubblica amministrazione, va in tutt'altra

direzione. Ci sembra sensato riprendere alcuni passi del documento confederale dedicati al PI, perché sintetizzano bene un ventaglio di questioni e di analisi complessive:

Il “progetto Brunetta” opera in questo senso su tutti i fronti: insiste sulla valutazione legata alla dimensione quantitativa e qualitativa [...] del lavoro; spinge sulla digitalizzazione di tutto l’apparato di enti, uffici, amministrazioni (entrando spesso in profonda contraddizione con se stesso nel momento in cui nega o contrasta l’uso dello smart working come strumento di difesa dalla pandemia e dai contagi); si dà come obiettivo programmatico quello di uno snellimento delle procedure assunzionali (Portale reclutamento ed altri strumenti) che hanno come cifra unificante quella di superare nel tempo il modello di concorso pubblico che ha costituito il canale di accesso alla pubblica amministrazione. [...] L’attacco al lavoro pubblico ha ovviamente un’altra fondamentale dimensione, quella di un cambiamento complessivo di funzione che lascia sempre meno spazio alla vocazione sociale insita nel lavoro pubblico, relegando queste forme alla pura dimensione della tenuta complessiva della società, ma abbassando continuamente l’asticella della dimensione collettiva e dell’interesse generale che questo lavoro è chiamato costituzionalmente a svolgere in termini di diritto alle cure, all’istruzione, ai servizi, al controllo e alla sicurezza sociale, aprendo le porte a un definitivo imbarbarimento della società e delle tutele, come abbiamo drammaticamente visto con la pandemia, e rompendo anche formalmente, con tutti i progetti di autonomia differenziata, l’omogeneità dei livelli di intervento e di servizi sociali, legandoli alla diversa disponibilità di risorse a livello regionale, acuendo la frattura storica che attraversa la storia italiana tra nord e sud del paese, tra aree centrali ed aree periferiche, tra centri urbani e zone rurali o a ridotta urbanizzazione, solo per elencare le principali faglie che si allargano progressivamente. Compito non certo secondario del nostro intervento politico sul pubblico impiego è quello di combattere il costante attacco alla “improduttività” del lavoratore pubblico: l’immagine del fannullone - ormai in auge da tempo e con il rischio di un revival ancora più pesante alla luce del ritorno di Renato Brunetta a Palazzo Vidoni - non è soltanto l’arma di ricatto e intimidazione usata dalla controparte per abbassare i livelli contrattuali e di diritti di oltre tre milioni di lavoratori nel Paese, ma è anche purtroppo un pericoloso grimaldello che ha penetrato il basso livello di coscienza della classe, provocando sentimenti di risentimento e ostilità da parte di lavoratori del privato o ancora di più del lavoro povero, che oggettivamente vivono una condizione spesso peggiore degli statali garantiti, e non li individuano come possibili alleati o compagni di rivendicazione e di lotta. Per fare questo sarà ovviamente altrettanto importante estirpare dai lavoratori pubblici quanto di vero esiste in questa distorta immagine, e sviluppare reali sentimenti e pratiche di solidarietà, facendo uscire dalla passività quello che non sarà forse il motore del soggetto rivoluzionario del futuro, ma che non è

destinato a vivere nella mediocre passività da “colletto bianco” impoverito. Il compito di collegare questo blocco di lavoro dipendente, coi suoi tre milioni e passa di lavoratori, alla centralità del lavoro operaio, è una operazione non immediata ma assolutamente centrale negli obiettivi di una soggettività come la nostra, che ambisce a ricomporre il frastagliato mondo del lavoro facendo emergere gli interessi comuni al di sopra della oggettiva diversità di condizione e di autopercezione che i settori indicati incarnano. Alcuni temi permettono di tradurre sul terreno sindacale questi concetti, di tematizzarli in maniera efficace e di trovare gli agganci concreti con le condizioni e la coscienza dei lavoratori che incontriamo sui posti di lavoro pubblici. [...]L'obiettivo della rappresentatività che contiamo di confermare, non verificherà altro che la tenuta dell'organizzazione in questa transizione, tra il pubblico impiego che abbiamo conosciuto e sul quale abbiamo costruito un pezzo fondamentale della nostra storia, ed il pubblico impiego che verrà e rispetto al quale dovremo essere in grado di comprendere e praticare in forme nuove la nostra funzione. L'intervento di preparazione ai concorsi pubblici sul quale stiamo mettendo in piedi una struttura che possa suscitare o rispondere a tutte le sollecitazioni provenienti dai settori, il parallelo lavoro sugli idonei, il lavoro di inchiesta da cui ci apprestiamo a trarre gli elementi di conoscenza e lettura sui neoimmessi nella PA, una sistematizzazione del lavoro di comunicazione di categoria, i possibili fronti di lotta che scaturiscono da tutti questi ambiti, dovranno costituire il contenuto materiale di un ambizioso progetto di crescita e sviluppo della categoria.

3. Gli strumenti

Ambire a perpetuare, rinnovandola, una storia importante come quella che abbiamo rappresentato, prima come RdB e SdL, e poi come USB, nel settore pubblico, a volte può sembrare un'impresa titanica, perché assolutamente in controtendenza rispetto ai livelli di coscienza della società e dei lavoratori. Dobbiamo essere consapevoli che una parte importante del nostro lavoro sarà lavoro culturale di medio-lungo periodo; d'altra parte non sappiamo quali scenari ci presenterà la storia voltato l'angolo, e su questo peggioramento della situazione potremmo assistere ad una ulteriore chiusura introspettiva e corporativa della categoria, o potrebbero a un certo punto attivarsi meccanismi di partecipazione specie negli ambienti più dinamici. Il succo è stare pronti, attenti, e soprattutto attrezzare una serie di strumenti grazie ai quali stabilire rapporti di massa. Molti potranno sembrare “di servizio”, ma crediamo che di essi non si possa minimamente fare a meno. Tutto sta a capire se per noi sono un fine o uno strumento, se ci limitiamo a esercitarli, o su di essi costruiamo un avanzamento, che passa dalla attivazione di nuovi militanti, che insieme alla crescita quantitativa

delle strutture, permettano quello sviluppo che sappiamo bene arrestarsi superato un certo rapporto numerico tra iscritti e delegato.

3.1. La madre di tutte le questioni è quella delle assunzioni. Lo Stato deve costruire occupazione di qualità e finalizzata al benessere collettivo. È una battaglia politica generale, aperta a tutti i settori sociali. La rivendicazione di una stagione di assunzioni – non solo sul quadro intermedio del middle management ma soprattutto sulle carenze delle piante organiche – va coniugata con l'aumento di produttività che è insito nelle nuove forme del lavoro a distanza, e che non riguarda solo le forme ma investe profondamente anche le finalità dei servizi pubblici. La battaglia per la riduzione della giornata lavorativa a parità di salario, è l'unica possibile ricetta per contrastare la crisi occupazionale, ridare centralità al rapporto Stato-cittadini, rimettere al centro gli obiettivi di lotta alle diseguaglianze che la costruzione di un Welfare pubblico e universale può contenere in sé. Ancora prima di questa considerazione sulla produttività del lavoro, il dato che salta agli occhi dal lavoro di inchiesta e indagine che abbiamo impostato insieme al gruppo di economisti che avevano lanciato la proposta di un milione di assunzioni di giovani nella PA, è che parte da un dato di mancanze organiche che è strutturale e sistematico, frutto non solo di politiche di austerità, ma di obiettivo ridimensionamento di alcuni luoghi di tutela del lavoro nel suo complesso: il ministero e l'ispettorato del lavoro sono tra i più vessati sia dal punto di vista del mancato ricambio (in minima parte riavviato con l'ultimo concorso, che stiamo attentamente seguendo perché ogni possibilità va colta), ma anche sul versante di un mancato riconoscimento economico rispetto al resto dei ministeri. Completare il lavoro di inchiesta settore per settore, da pubblicare a fianco di quella sui neoassunti su cui diremo tra breve, e allargare il ragionamento ai corsi di formazione per i concorsi, per le progressioni interne, per la formazione sul luogo di lavoro; e ancora, ragionare a 360 gradi su tutte le graduatorie vecchie e nuove dei concorsi recenti, attuali e futuri. Stabilire un circolo virtuoso tra tutto questo a noi sembra la strada obbligata per intercettare i nuovi arrivati, molto spesso preda di organizzazioni sindacali che, nel momento in cui non siamo in grado di intervenire tempestivamente, si garantiscono un ricambio del quale abbiamo maledettamente bisogno. Questo sguardo complessivo deve continuare a guardare con molta attenzione a quello che avevamo definito “Lavoro pubblico” e le politiche di internalizzazione. Il principio “stesso lavoro stesso contratto” continua ad essere sacrosanto. Nel congresso del 2017 avevamo individuato la necessità di cominciare ad intervenire nel tentativo di ricomposizione del mondo del lavoro che fa capo alla pubblica amministrazione, e che comunque svolge funzioni di interesse sociale, che i processi di

liberalizzazione ha precarizzato e privatizzato. Pensiamo alle cooperative sociali, agli appalti dei servizi di supporto (manutenzione, informatici, portinerie), alla sanità privata, che pur non avendo il contratto pubblico sottostanno alla legge dei servizi pubblici essenziali. La pandemia COVID ha fatto emergere con chiarezza la centralità dei servizi pubblici che, pur tra mille difficoltà, hanno continuato ad erogare prestazioni e servizi, mentre il “pubblico privatizzato” ha fatto ricorso in maniera massiccia alla cassa integrazione COVID per il proprio personale. Il risultato positivo delle vertenze ventennali degli ex LSU della Scuola e degli Enti Locali, che hanno portato all'internalizzazione di migliaia di lavoratrici/lavoratori (non ancora del tutto conclusa) ci ha dimostrato che i processi di internalizzazione sono possibili e sono l'unico modo per superare le diseguaglianze e lo sfruttamento dei lavoratori. Però, a fronte della giustezza delle nostre analisi, non possiamo tacere le criticità emerse nel costruire e gestire vertenze come “lavoro pubblico”, derivanti soprattutto dal non aver sempre trovato, né a livello nazionale né nei territori una modalità e una tempistica univoca ed organica tra le categorie, e pur intervenendo sui vari segmenti non si è riusciti a dare una prospettiva di ricomposizione. Il progetto non va abbandonato, ma va strutturato in maniera meno estemporanea perché sono vertenze e percorsi difficili e lunghi sia per la pluralità dei soggetti istituzionali coinvolti, sia per gli interessi dei soggetti privati che non vogliono rinunciare ad una fetta consistente di profitto.

3.2. Per affrontare il nuovo ci siamo dotati di una serie di strumenti di indagine che qui citiamo ma su cui torneremo nel corso del percorso congressuale e come indicazione strategica anche oltre. Quando accenniamo al lavoro sui neoassunti una premessa è d'obbligo, ovvero che guardare quel che accade come tendenza, non può e non deve essere assolutizzato nel presente. Per esemplificare questo concetto basti dire che il questionario sui nuovi assunti che abbiamo realizzato e che nell'arco di qualche settimana pubblicheremo, concentra le sue importantissime indicazioni su una fascia che va prevalentemente dai trenta ai quaranta anni di età. Una fetta che percentualmente non è assolutamente la più numerosa dentro la pubblica amministrazione, ma che incarna alcune caratteristiche che tra breve diremo. Prima occorre ricordare che il nostro concetto di radicamento e individuazione di possibili delegati o attivisti, non deve peccare di giovanilismo, ma sapere parlare alle varie fasce anagrafiche presenti nella pubblica amministrazione, (declinando il messaggio anche in relazione al profilo culturale) e ai bisogni legati alle varie fasi della vita lavorativa. E sapendo che dobbiamo cercare sempre

e comunque delegati o attivisti di ogni età. Detto questo, perché però rimane importante questa fascia? Perché dopo un blocco di anni (non assoluto, ma certo esteso) delle assunzioni, si torna a dovere assumere dopo avere sostanzialmente saltato un paio di generazioni che non hanno goduto di concorsi pubblici con numeri significativi. Ora la necessità è improcrastinabile e una nuova stagione si è avviata, sia pure con finalità per noi non del tutto condivisibili. Che caratteristiche ha *questa* generazione? Titolo di studio elevato, provenienza prevalente da ceto medio, precedente esperienza di lavoro nel settore privato o autonomo, con aspettative e immagini del lavoro pubblico che ridefiniscono in modo abbastanza netto il profilo del dipendente pubblico, e costringono a porre al centro i concetti di professionalità e formazione, di digitalizzazione e di provare a declinarli in termini utili per la collettività e con una rilevanza sociale (come abbiamo visto ad esempio nelle idee di molti degli idonei dell'INL). Consapevoli di tutte le criticità legate al COVID, aperti allo sw, non necessariamente ostili al sindacato anche se molto diffidenti rispetto agli elementi più arcaici che il mondo sindacale rappresenta o ai pezzi di credibilità perduta, sono dei soggetti che dovremo conoscere lavorando a un reciproco riconoscimento. L'analisi andrà ovviamente ed anche di molto raffinata, ma gli elementi sparsi servivano esclusivamente a riconoscere quel che a pelle riconosciamo benissimo tutti. A parte i casi conclamati, cioè soggetti che vengono da storie personali o politiche di attivismo e militanza, non c'è in media attivismo diffuso, humus direttamente politico, e tante delle strade che abbiamo consapevolmente costruito, dalla comunicazione alla preparazione concorsi, dal lavoro su organici e fabbisogni che dobbiamo assolutamente proseguire, dall'analisi del nuovo reclutamento su cui torneremo tra breve, sono esattamente le forme che oggi possono permettere un rapporto di massa a partire dal quale ricreare un terreno politico di partecipazione e disponibilità.

3.3. Sono decine di migliaia le assunzioni previste nei prossimi anni nella Pubblica Amministrazione, sia attraverso concorsi pubblici ordinari che per effetto delle assunzioni del PNRR. Altri posti saranno messi a disposizione dai numerosi pensionamenti che avverranno nei prossimi anni e che creano i presupposti per un turn over senza precedenti. Nel 2019 abbiamo dato vita al progetto di formazione sui concorsi pubblici, organizzando corsi per iscritti e non iscritti. Il gruppo nazionale di lavoro è composto da compagne e compagni sparsi su tutto il territorio nazionale. Questo gruppo ha organizzato corsi di formazione, con

formatori scelti fra le fila dei militanti e dei simpatizzanti USB, ma anche con le competenze necessarie per offrire gli strumenti indispensabili a chi dovrà affrontare i concorsi e tentare il salto “nel pubblico”. Sono stati organizzati corsi per i comuni di Roma, Milano e Taranto, per la Regione Emilia Romagna, per l’Agenzia delle Entrate, quella delle Dogane, per l’INPS e l’INAIL, per la scuola, per gli OSS e altri sono in avviamento proprio in questi giorni. Riteniamo questa un’occasione che USB non può perdere per lanciare una campagna che coinvolga vecchi e nuovi contatti ed è per questo che abbiamo pensato ad un progetto di formazione rivolto a tutti coloro che hanno intenzione di provare a superare lo scoglio delle selezioni pubbliche. Sia chiaro, non vogliamo solo formare ai concorsi, vogliamo presentare a questi giovani (e meno giovani) che tentano di entrare nella PA un sindacato che lotta per i lavoratori e li affianca nei momenti cruciali, avendo anche la capacità di formarli ad un buon livello (e su questo abbiamo avuto molti riscontri positivi). Naturalmente, trattandosi di un progetto nuovo, ha ancora ampi margini di miglioramento, per questo va costruito sempre il supporto delle strutture di Pubblico Impiego coinvolte dalle tornate concorsuali, e soprattutto tutto l’impianto deve diventare centrale nel ragionamento congressuale.

3.4. Strettamente collegato con il ragionamento fatto finora sta il tema del Nuovo reclutamento.

La riforma Brunetta dei concorsi e del reclutamento pubblico, su cui pubblicheremo presto una scheda approfondita, e che è stata anche l’oggetto sul quale è avvenuto un avvicinamento tra la nostra organizzazione sindacale e i concorsisti, è un altro tema importantissimo, perché accentua gli elementi di preselezione per titoli. Nonostante tutte le criticità presto denunciate e evidenziate nelle procedure stesse. la successiva riforma del Ministro Brunetta, contenuta nel DL n. 80/2021 e riferita al reclutamento collegato al PNRR, continuava a prevedere questo meccanismo di selezione, sia per tutti i contratti a termine PNRR, ma anche per le future assunzioni a tempo determinato **NON COLLEGATE ALL’ATTUAZIONE DEL PNRR** (art. 1, comma 4-*bis*). Anche su queste procedure stiamo cercando di intervenire, in particolare con molta attenzione, per i numeri e per la rilevanza della cosa che riguarda le migliaia di unità assunte a tempo determinato per l’Ufficio del processo.

3.5 Altri possibili strumenti di intervento alla luce del quadro in movimento che abbiamo tentato di descrivere, riguardano il lavoro per l’attuazione di criteri chiari e trasparenti per le procedure di mobilità interna: la loro opacità causa effetti distorsivi e diritti negati o peggio un vero e proprio serbatoio di voti e tessere in capo a quei sindacati che agiscono da vettori per i trasferimenti azionando istituti extra procedure. Al Sud questo comporta effetti pesantissimi, perché a un dato di età anagrafica avanzata si somma quello di trasferimenti dove chi arriva è già “debitore di

favore”, con ciò inquinando a monte la reale libertà di partecipazione e iscrizione alla USB. Per quanto riguarda il modello sindacale, si sta andando verso un mix micidiale dato da accordi capestro, lavoro agile, valutazione, tecnostress, isolamento e carichi di lavoro insostenibili e diventa dunque necessario aggiungere a un piano di difesa dei diritti generale e di creazione di una coscienza, un livello più capillare che affronti con tempestività i problemi legati a un rapporto di lavoro sempre più da capo a individuo isolato. Sarebbe utile strutturare un’azione di intervento sui territori attraverso la Costituzione di nuclei composti da medici del lavoro e avvocati e avviare una relazione con le ASL sul tema dello stress da lavoro correlato. Questo diventa ancora più necessario alla luce di quanto verosimilmente faranno le altre organizzazioni sindacali, specie i sindacati autonomi, che negli anni hanno dimostrato di fare tessere specializzandosi nel risolvere in via individuale problemi che loro stessi hanno creato con la firma di accordi recessivi. La sensibilizzazione dei delegati sulle condizioni di sfruttamento del personale pulizie, mense, vigilanza privata e in generale sulle conseguenze derivanti da appalti al massimo ribasso che sono sotto gli occhi di tutt@ negli Uffici pubblici, potrebbe attivare meccanismi virtuosi di solidarietà sociale e mettere in prossimità settori andando alla radice di problemi comuni invece che fomentare guerra tra categorie

3.6. Quello della comunicazione è un ambito che, oltre alla riconosciuta importanza in senso generale, ha vissuto un processo di trasformazione velocissimo determinato dalle caratteristiche dei nuovi strumenti dei quali si serve. La pandemia ha dato una accelerazione enorme anche a questo ambito di lavoro. Una trasformazione che ha caratteristiche inedite e spesso non necessariamente positive, avendo portato dentro il sempre più mastodontico universo della comunicazione, elementi quali inflazione e volatilità che indeboliscono la capacità di trasmettere, acquisire e comprendere le informazioni. Per avere una struttura capace di essere più adeguata a questa nuova condizione, abbiamo costituito un apposito Gruppo Comunicazione del Pubblico Impiego che sta funzionando da circa un anno e che ha affrontato, come primo banco di prova, la lunga preparazione alle elezioni RSU 2022. Da questo e da altri ambiti di intervento ricaviamo una serie di informazioni che ci permettono di isolare una serie di aspetti positivi. Tra questi:

- Una crescita consistente dei contatti su tutte le piattaforme sulle quali siamo presenti (Siti, social, youtube etc)
- Una omogeneizzazione della nostra comunicazione che ci consente di essere riconoscibili

- Una interconnessione costante tra settori/comparti che costituisce un vantaggio duplice, sia per i singoli ambiti che per il Pubblico Impiego nel suo insieme
- La standardizzazione di alcune procedure e la loro relativa semplificazione (ad esempio le assemblee online)
- La diversificazione del linguaggio, con l'inserimento massiccio e proficuo di quello video

Resta un percorso ancora lungo da compiere nei termini del rapporto tra settori e categorie e tra categoria e confederazione nel suo complesso; nei termini della crescita del livello qualitativo e pervasivo della nostra comunicazione; nella corrispondenza più stretta e condivisa tra messaggio politico-sindacale e forme della comunicazione. Provando a ragionare anche su come operare nei luoghi di lavoro, ad esempio mantenendo la modalità dell'Assemblea mista che tiene insieme chi è ancora in lavoro agile- fragile diretto e indiretto e chi dopo due anni pandemici sente la necessità di tornare alla presenza, pure collettiva. Un'altra ipotesi riguarda la creazione di una piattaforma da mandare alle PA per il sindacato digitale:

- per assicurare ambienti informatici messi a disposizione dall'Amministrazione che consentano la consultazione dei testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale attraverso una bacheca elettronica;
- per rendere più istituzionale la partecipazione alle Assemblee attraverso piattaforme fornite dalla stessa Amministrazione e di accesso consentito dai computer degli uffici

4. Obiettivi organizzativi

Se è vero che la Pubblica Amministrazione, come abbiamo tentato di spiegare, sta cambiando radicalmente volto e si appresta ad assumere giovani, se è vero che non dobbiamo peccare di giovanilismo nell'individuazione di nuovi delegati o di nuovi attivisti, è altrettanto vero che abbiamo però bisogno di un ricambio generazionale non più procrastinabile e allo stesso tempo di un cambio di passo nella composizione degli organismi. I coordinamenti nazionali e regionali devono essere formati da gruppi attivi e propositivi formati da delegati impegnati costantemente su tematiche ritenute importanti, come ad esempio quella della Sicurezza, Formazione interna ed esterna, Comunicazione, raccolta dati (studio di come mensilmente si "muovono" gli iscritti, distacchi

aspettative e permessi, situazione economica, assemblee e manifestazioni effettuate in settori o territori mensilmente, ecc.). Insomma devono essere quadri dirigenti del Pubblico Impiego, non (solo) del proprio settore di appartenenza. Gli organismi direttivi non possono essere fatti con il bilancino ma solo con chi dà la sua disponibilità a lavorare costantemente nei gruppi di lavoro.

Questa necessità è stata avvertita già da tempo sia a livello nazionale che a livello territoriale, anche a causa del lungo periodo che ci separa dall'ultimo congresso ed ha prodotto l'inserimento, come invitati permanenti, di nuovi compagni e compagne all'interno degli organismi. L'allargamento del coordinamento nazionale e degli esecutivi e dei coordinamenti regionali, ci hanno consentito di fare insieme a questi nuovi compagni e compagne un importante pezzo di percorso comune in preparazione del lavoro per il rinnovo delle RSU, ma anche di gestione della trattativa del contratto delle funzioni centrali, dandoci l'opportunità di verificarne la disponibilità, la militanza, e in molti casi anche l'entusiasmo nel sentirsi parte vitale dell'organizzazione, al di fuori del ristretto ambito del proprio settore o del proprio posto di lavoro. Crediamo che queste esperienze non vadano disperse ma che viceversa debbano servirci per continuare a percorrere l'obiettivo di inclusione di nuove soggettività, di nuova linfa, capace di portare all'interno della discussione negli organismi una prospettiva diversa, che non possiamo ignorare ma che anzi dobbiamo riconoscere e valorizzare.

Le elezioni della RSU con la capillare macchina organizzativa (con tutti i limiti e le falle che vanno affrontate) che ha attraversato tutti i settori e tutti i territori alla ricerca dei candidati, nella raccolta delle firme e infine nella campagna elettorale, ci hanno consegnato la fotografia di un'organizzazione in movimento che deve però essere capace di intercettare le soggettività che sono emerse dalle votazioni e che possono contribuire a rinnovare il quadro dirigente dell'organizzazione.

In questo senso i congressi, regionali e nazionale, dovranno avere il coraggio di gettare il cuore oltre l'ostacolo, uscendo dalla logica del riconoscimento dell' "anzianità di servizio" fine a se stessa, non supportata da caratteristiche essenziali quali il reale senso di appartenenza, la militanza, l'assunzione delle responsabilità; non abbiamo bisogno, e l'esperienza ce lo ha dimostrato, di organismi pletorici, costruiti col bilancino, ma di organismi che siano realmente sede di discussione, progettazione, elaborazione e i cui componenti, più o meno giovani, più o meno storici non importa, siano pienamente consapevoli del ruolo che rivestono.

5. Vigili del fuoco un comparto "in sicurezza".

All'interno della categoria del PI rimane, con le sue peculiarità, il settore dei VV.FF. Si tratta di una scelta assolutamente sensata sul piano del ragionamento sulla funzione sociale, in contrapposizione ai tentativi di militarizzazione del corpo che continuano a costituire un rischio concreto. In categoria il fallimento della triade sindacale CGIL CISL UIL, coinvolta anche in scandali giudiziari per la vendita dei posti di lavoro, oltre al disinteresse dei nuovi entrati sull'utilità del sindacato, e del danno d'immagine che subiscono anche i non coinvolti, a causa della superficialità d'analisi, ha aperto lo spazio ad una nuova realtà corporativa: il CONAPO.

Favorito dall'amministrazione proprio per arginare l'allora RdB, oggi è il primo sindacato nei VVFF. La sua pulsione identitaria e securitaria ha spinto il corpo nazionale ad una sempre maggiore assimilazione alla Polizia di Stato, copiando da essa praticamente tutto, dalla richiesta dell'equiparazione stipendiale a quella dei gradi fino a quella previdenziale.

Questo, unitamente al sistema pubblicistico, ha dapprima eliminato le RSU, sottratto il sindacato dalla discussione sui 165 mln di aumento al comparto, favorendo i quadri direttivi e dirigenti e penalizzando la base, dove abbiamo assistito ad aumenti inconsistenti (13 euro) e addirittura all'arretramento retributivo, ad esempio nelle scuole dove gli allievi perdono la metà del salario.

Il mantra dell'equiparazione alla polizia ha fatto passare i vigili del fuoco come cugini poveri, privato di dignità i lavoratori e allontanato dalle indispensabili tutele come quella dell'INAIL.

Non solo, eliminando le RSU ne ha risentito anche la nostra rappresentatività, visto e considerato i nostri storici buoni risultati che conseguivano i nostri rappresentanti, fortemente votati nei posti di lavoro.

Schiacciati dal comparto pubblicistico da un lato e dall'affrancamento al comparto sicurezza, stiamo assistendo a tutta una contrazione di diritti e tutele, dalla negazione del tempo tuta, al mancato riconoscimento del lavoro usurante, all'introduzione contrattuale della reperibilità, alla continua richiesta di straordinari sui quali oggi si tiene in piedi il servizio di emergenza, al continuo dualismo di ruoli, carichi di lavoro sempre crescenti, nel quale tutti fanno tutto e sempre di più fino all'accorpamento di mezzi e sedi di servizio, con conseguente indebolimento del servizio reso alla popolazione.

Se per il lavoratore tutto questo si traduce in lavorare di più e in condizioni peggiori, per il cittadino non va certo meglio, visto che molte richieste di aiuto rimangono inascoltate o con tempi di risposta

spesso inadeguati: bisogna infatti scegliere se aprire una porta o salvare un gattino o recarsi per una bonifica insetti o per il taglio di un albero.

Infine la carriera lumaca: sono infatti necessari mediamente venti anni di servizio per diventare capo squadra, il primo scatto importante di carriera. Passaggi che arrivano troppo tardi costringendo lavoratori a rimettersi in gioco a centinaia di km di distanza da casa a 50 anni d'età. Proprio loro dovranno "tirare in cassetta" stare cioè sul camion fino all'età pensionabile degli oltre 60 anni.

Mobilità che bloccano i lavoratori due anni, richieste di ricongiungimenti disattesi o che durano anni, ferie che spesso vengono negate, formazione inesistente, concludono il quadro di un mondo del lavoro sempre più precario e che non tiene conto di età medie e pensioni da fame che apriranno l'orizzonte a futuri nuovi poveri, lavoratori assunti troppo tardi a causa anche di periodi di precariato non riconosciuto e che per effetto del sistema contributivo si troveranno sulle spalle mutui che sopravviveranno alla loro età lavorativa, rendendoli di fatto i miserabili di domani. Poco o nulla serviranno i fondi pensione, visto che la totalità dei versamenti è in carico ai lavoratori.

Il CCNL di lavoro appena sottoscritto non recupera l'inflazione, peggiora i rapporti di lavoro e per quello futuro ci è stato già comunicato che non ci sono risorse se non quelle generate da ulteriori risparmi di gestione, che come sappiamo si tradurranno in sedi di servizio che cadono a pezzi, mezzi vetusti, dpi obsoleti.

Il non voler far funzionare il corpo nazionale a causa anche dei tagli spinge alle privatizzazione e/o esternalizzazione dei servizi, dall'elisoccorso di 118, che solo in Liguria resiste, a quello del servizio mensa, che ha prodotto uno scadimento della qualità del servizio stesso a causa dell'appalto al massimo ribasso. Oggi il servizio scadente si è tradotto nell'accettazione passiva del buono pasto, con card che vengono ricaricate dopo decine di mesi e che costringono i lavoratori all'anticipazione delle spese.

La manutenzione esterna dei mezzi comporta il blocco dei mezzi di soccorso a causa dei mancati pagamenti delle riparazioni.

Se questo è il piano delle rivendicazioni e l'illustrazione dei principali problemi della categoria, un discorso più organico e strutturato potrà riguardare la funzione sociale e pubblica dei VV.FF all'interno del PI, tema da sempre presente nelle nostre analisi e che deve trovare a livello di discussione congressuale e di articolazione del lavoro territoriale di categoria, delle sintesi più avanzate di quelle finora praticate.

