



# LA PECORA ROSSA

No soldi per la guerra! Sì per gli aumenti salariali e le assunzioni

**Newsletter dei Cobas del comune di Milano**



## Contratti del Pubblico Impiego 2022-2024 Aumentare i salari, conquistare i diritti

### LE PROPOSTE DEL GOVERNO

Le trattative per il rinnovo dei contratti del Pubblico Impiego per gli anni 2022-2024 sono partite in un quadro politico ed economico generale caratterizzato da significativi tagli al Welfare, sia in termini di risorse economiche che di personale.

In questo quadro, la posizione espressa dal governo è la seguente:

- gli aumenti salariali saranno del 5,78% e saranno prioritariamente destinati agli "istituti legati al merito e alla produttività";
- tutte le materie che riguardano l'organizzazione degli uffici e l'organizzazione del lavoro all'interno degli uffici devono essere "sottratte" alla contrattazione, anche decentrata, perché di esclusiva competenza dirigenziale;
- deve essere valorizzata la "Commissione paritetica per l'innovazione".

Noi contestiamo questa impostazione.

### LE NOSTRE RICHIESTE

Gli aumenti contrattuali devono recuperare il potere d'acquisto perduto dai nostri salari in questo triennio, e quindi devono corrispondere all'inflazione reale. Secondo l'ISTAT l'inflazione reale nel triennio sarà del 18% circa. Altro che 5,78%!

Gli aumenti inoltre devono essere prioritariamente destinati alla paga base, e non a istituti come il premio incentivante la produttività o i progetti speciali. Siamo infatti contrari a legare quote rilevanti del salario alle cosiddette "pagelline", ovvero alla discrezionalità dei dirigenti.

Riteniamo inoltre che sottrarre alla contrattazione decentrata le materie riguardanti l'organizzazione del lavoro significa relegare le lavoratrici e i lavoratori a una condizione di totale subalternità alla dirigenza.

Infine, "valorizzare la Commissione paritetica", a cui partecipano solo i rappresentanti dei sindacati firmatari del contratto nazionale, vuol dire togliere spazio e potere alle RSU, che sono l'unico organismo democraticamente eletto da tutte le lavoratrici e i lavoratori, iscritti e non iscritti alle organizzazioni sindacali. Ma oltre alla questione salariale, che rimane prioritaria, pensiamo che i rinnovi contrattuali debbano anche porsi l'obiettivo di innovare e migliorare la parte normativa.

Per esempio:

- Generalizzare la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario;
- Abolire l'odiosa "tassa sulla malattia", cioè la decurtazione dello stipendio per i primi 10 giorni di assenza per malattia;
- Portare da 7 a 10 euro il valore dei ticket mensa, rendendone obbligatoria l'erogazione anche a chi lavora in smart working;
- Recepire le sentenze dei tribunali europei e italiani secondo le quali il salario accessorio deve essere corrisposto anche nei periodi di ferie;
- Abolire le penalizzazioni per i nuovi assunti in materia di ferie (perché devono avere 2 giorni in meno degli altri?);
- Eliminare il vincolo normativo che impedisce di incrementare il fondo per il salario accessorio (produttività, progressioni all'interno della stessa area ...) oltre i valori del 2018.

Restano poi due questioni di fondo, all'interno delle quali deve essere inquadrata la vertenza per il rinnovo dei contratti:

- l'urgenza di un piano nazionale straordinario di assunzioni, necessario per garantire ai cittadini l'erogazione dei servizi a cui hanno diritto;
- la re-internalizzazione dei servizi esternalizzati, che devono tornare ad essere erogati da personale a tempo indeterminato e adeguatamente retribuito, e non da personale precario con paghe da fame, ben inferiori ai 9 euro lordi.

C'è inoltre un tema politico che ogni sindacato degno di questo nome dovrebbe oggi mettere al centro delle proprie rivendicazioni, ovvero la reintroduzione di un meccanismo automatico di adeguamento dei salari all'inflazione: una nuova "scala mobile" che garantisca l'adeguamento dei nostri salari all'aumento dei prezzi al consumo.

Infine, ultimo ma non ultimo, vogliamo porre il tema della democrazia sindacale: le piattaforme – prima di essere presentate alla controparte – devono essere discusse con le lavoratrici e i lavoratori, sottoposte al loro giudizio e sostenute con adeguate iniziative di lotta.

## Ticket mensa cumulabili Il Comune temporeggia

Lo scorso maggio è partito il nuovo servizio di ristorazione che – complessivamente – ha segnato un miglioramento rispetto alla situazione precedente. Lo testimonia il fatto che oggi viene utilizzato da circa il 65% dei dipendenti, mentre prima era utilizzato più o meno dal 45% degli aventi diritto. Manca però un passaggio fondamentale, e cioè il passaggio dai ticket spendibili solo in giornata negli esercizi commerciali convenzionati a quelli cumulabili e spendibili anche nella grande distribuzione. L'Amministrazione comunale continua infatti a ritardare questo passaggio per l'ovvia ragione che più ritarda meno spende.

Nell'ultima comunicazione alla RSU e ai sindacati la dottorella Carmela Francesca (vice direttore generale) ha detto che la data di questo passaggio verrà definita nel mese di novembre in occasione della stesura del bilancio di previsione 2025 e che comunque non potrà essere antecedente al 1 maggio del prossimo anno.

È un ritardo inaccettabile in quanto questo passaggio – secondo quanto pattuito con la RSU e i sindacati nel 2023, quando si discusse delle innovazioni da introdurre nel servizio – sarebbe dovuto partire già da questo mese di ottobre.

I problemi organizzativi e finanziari dell'Amministrazione non devono ricadere sulle lavoratrici e i lavoratori.

## Tfr/Tfs l'ingiustizia continua

Come ricorderete la Corte Costituzionale, con sentenza 130/2023, ha stabilito che il differimento e la rateizzazione del TFR/TFS dei dipendenti pubblici sono incostituzionali perché violano il principio della giusta retribuzione e della tempestività nell'erogazione delle spettanze dovute.

Nella stessa sentenza la Corte dichiarava che era compito del Parlamento porre rimedio, con una legge, a questa situazione.

Purtroppo però, a più di un anno da quella sentenza, il Parlamento non si è minimamente occupato di questo problema. E così i dipendenti pubblici devono continuare ad aspettare fino a 12 mesi (nel caso di pensione di vecchiaia) e fino a 27 mesi (in caso di pensione di anzianità) prima di ricevere le quote a loro dovute. Oppure devono ricorrere alle banche che, in base ad una convenzione con il Ministero della Pubblica Amministrazione, possono anticipare il TFR/TFS, chiedendo però ai neopensionati un interesse, sia pure "calmierato", come se fosse un normale prestito. È una palese ingiustizia, considerando anche che i lavoratori del settore privato ricevono il loro TFR dopo poche settimane dal pensionamento.

Quelli del TFR/TFS sono soldi nostri, accantonati mese dopo mese, ed è nostro diritto riaverli in tempi rapidi alla cessazione del rapporto di lavoro!