

IL RISCHIO DI UNO SMOTTAMENTO SALARIALE, LA NECESSITÀ DI UNA PIATTAFORMA E UNA MOBILITAZIONE PER IL RINNOVO DEL CCNL

Questo ordine del giorno è stato presentato dai compagni dell'area congressuale Le radici del sindacato all'ultima assemblea Generale FLC (Roma, 11 e 12 giugno 2024). Le sue ragioni sono state illustrate negli interventi di Luca Scacchi e Francesco Locantore.

La segreteria nazionale della FLC si è impegnata a convocare entro la metà di luglio una nuova riunione dell'AG, dopo aver convocato le Strutture di Settore, per discutere e approvare una prima proposta di piattaforma contrattuale e programmare la relativa iniziativa. Per questo, l'ordine del giorno non è stato messo ai voti e sarà ripresentato, con gli opportuni approfondimenti e aggiornamenti, a questa riunione.

Nell'ultimo anno si è di fatto avviata una nuova stagione contrattuale, dopo la lunga parentesi pandemica e le sue incertezze, abbiamo infatti assistito tra gli altri al rinnovo dei CCNL di legno, industria chimica e farmaceutica, bancari, alimentari, commercio, turismo, vigilanza privata, cooperative sociali e, per quanto riguarda la nostra categoria, Formazione professionale. Secondo l'ISTAT, la quota dei dipendenti privati in attesa di rinnovo è calata da oltre il 40% del 2023 a quasi il 16% di oggi. A rimanere estraneo a questa dinamica, è sostanzialmente il pubblico impiego: i CCNL in attesa di rinnovo sono infatti una trentina e interessano ad oggi circa 4,5 mln di lavoratori e lavoratrici, per $\frac{3}{4}$ concentrati nella Pubblica amministrazione.

Questa stagione non affronta la frammentazione e la dispersione delle politiche contrattuali, che segna oramai le relazioni sindacali da quasi un ventennio. L'esaurimento dei modelli concertativi definiti nei primi anni Novanta e la crisi del 2007/09 hanno portato a sviluppare tempistiche e soluzioni divergenti tra le diverse categorie, esplose negli anni Dieci con l'accordo quadro separato del 2009. Questa stagione contrattuale sembra, cioè, confermare la difficoltà a coordinare l'iniziativa contrattuale tra settori e categoria, obiettivo che ci si era posti all'assemblea nazionale dei delegati/e CGIL lo scorso settembre a Bologna. Questi contratti, infatti, mantengono un'ampia differenziazione di durata (triennali, quadriennali e più) e di struttura (anche con ritorni a biennio economico e quadriennio normativo, come negli anni novanta), prevedono meccanismi di tutela dall'inflazione e recuperi salariali tra loro anche molto diversi, declinano i diritti in forme e modalità dissimili (spicca, a questo proposito, la recente soluzione del rinnovo del Commercio sulle deroghe della causali sul lavoro precario nel secondo livello, proprio in parallelo all'avvio della campagna referendaria della CGIL). In alcuni casi questi contratti arrivano a innescare una dinamica di reciproca sovrapposizione e competizione, introducendo logiche di *dumping* nella stessa contrattazione sottoscritta da strutture CGIL, come avvenuto tra Edilizia (FILLEA) e Fiom (metalmeccanici artigiani) sui *restauratori* nel 2022, come è avvenuto lo scorso aprile tra Commercio (FILCAMS) e Conoscenza (FLC) sul personale amministrativo delle università telematiche.

Il 30 maggio ha preso formalmente avvio la trattativa per il rinnovo del Contratto dei metalmeccanici. Come in altre stagioni sindacali, la dinamica contrattuale di questa categoria segna in termini più complessivi le relazioni sindacali di questo paese. La piattaforma unitaria Fiom Fim Uilm, infatti, pur confermando gli assetti dei CCNL 2016 e 2021 (TEM e TEC, flessibilità orarie e straordinari obbligatori, *Metasalute*, welfare e benefit), rivendica aumenti nel triennio giugno 2024/27 di 280 euro mensili per l'ex 5° livello: cioè, circa il 14%, a fronte di un'inflazione prevista per il triennio intorno al 7/8% [FOI], un IPCA depurata intorno se non sotto al 6%. Questa dinamica è tanto più significativa, in quanto nel triennio 2022/24, gli anni del significativo picco inflattivo, un meccanismo parziale e semi-automatico di difesa del potere di acquisto ha permesso agli stipendi dei metalmeccanici di recuperare l'IPCA depurata ex post (a giugno dell'anno successivo): per l'ex 5°

livello, sono stati 286 euro complessivi nel triennio, intorno al 15% in tre tranches (25 euro da giugno 2022; 123 euro da giugno 2023; 137 euro da giugno 2024).

In questo quadro, assume un profilo sempre più importante e grave la dinamica del rinnovo dei CCNL Pubblici e, in particolare, dell'Istruzione e Ricerca. Lo scorso anno si è chiuso, in estremo ritardo, il rinnovo 2019/21, con aumenti sostanzialmente diversi tra i settori: le risorse a disposizione permettevano infatti aumenti medi intorno al 4% per la Scuola, al 6% per l'Università e ad oltre al 10% per la Ricerca, sebbene le risorse aggiuntive in questi ultimi due settori hanno previsto meccanismi di distribuzione diversi, con vari gradi di premialità, che nella *Ricerca* hanno tra l'altro sinora impedito di chiudere la specifica sequenza contrattuale. Questi aumenti, sebbene lievemente superiori all'inflazione del triennio di vigenza, sono stati molto lontani dagli obiettivi che ci si era posti come FLC di recuperare quanto perso nel quinquennio di blocco della contrattazione pubblica (interpretando come *ponte* il precedente rinnovo 2016/18) e soprattutto di colmare nel giro di due rinnovi la differenza tra gli stipendi del comparto rispetto a quelli medi del resto della pubblica amministrazione [un differenziale calcolato due anni fa in 350 euro lordi medi mensili]. Il rinnovo dei CCNL 2022/24 inizia quindi al termine del suo periodo di vigenza, con risorse limitate: la *Legge di Bilancio 2024* prevede infatti per il rinnovo dei contratti pubblici uno stanziamento complessivo in grado di garantire aumenti medi solo del 5,78%. Questo a fronte di un'inflazione complessiva del triennio intorno al 15% [FOI], un indice IPCA depurato intorno al 13%, come si è visto nei metalmeccanici. Senza considerare che i primi *atti di indirizzo* definiti dal governo per l'insieme della Pubblica amministrazione e per gli enti centrali (i DM con le indicazioni all'ARAN per avviare le trattative) prevedono di tornare ad un'impostazione *brunettiana* della differenziazione salariale e della premialità, a cui comunque sino ad oggi nel nostro CCNL sono rimasti esclusi i settori della scuola e della ricerca, ma non quello del personale universitario. Questa previsione rischia di ridurre ulteriormente le risorse per gli aumenti sullo stipendio base, concentrando una loro quota significativa su una parte ristretta e selezionata del personale. Senza considerare, infine, che questa stagione contrattuale rischia di esser segnata da nuove divisioni del lavoro pubblico, con risorse specifiche per il settore della sanità (oltre il 10%) e anche più ingenti per il comparto della sicurezza.

Di fronte a questo scenario, i settori pubblici CGIL sono in ritardo. Nonostante il quadro delle risorse sia stato esplicitato da oltre sei mesi e confermato dal DEF nel corso della primavera, ad oggi non solo non si è ancora riusciti a definire una piattaforma contrattuale FLC e FP, ma non si è ancora nemmeno riusciti a definire in modo coordinato con la Confederazione e con la Funzione Pubblica un'esplicita rivendicazione salariale comune. In questo contesto, l'iniziativa contro l'autonomia differenziata e l'avvio della campagna referendaria nel corso della primavera non hanno visto dispiegarsi la mobilitazione delle categorie pubbliche, con assemblee e soprattutto scioperi in grado di premere su Parlamento e Esecutivo per ottenere le ingenti risorse pubbliche necessarie a garantire una reale tenuta dei salari della Pubblica amministrazione: risorse che complessivamente, solo per stare al recupero dell'inflazione, dovranno superare l'ordine di 20/25 miliardi di euro, dovendo coprire non solo gli aumenti del personale direttamente in carico al bilancio statale, ma anche quelli delle diverse amministrazioni (sanità, enti locali, università, ecc), non avendo margini di bilancio per poterlo fare senza specifiche risorse centrali. L'assenza di una campagna di iniziativa nei posti di lavoro, come la mancanza di una specifica rivendicazione, hanno di fatto rinviato la mobilitazione per il rinnovo contrattuale al prossimo autunno.

Serve allora accelerare con urgenza la nostra iniziativa contrattuale. In particolare, si ritiene fondamentale definire entro l'estate una piattaforma rivendicativa della categoria, per iniziare sin dal prossimo autunno una mobilitazione sistemica e prolungata sul rinnovo del contratto nazionale. Una mobilitazione, con un consistente pacchetto di ore di sciopero, che non può che esser avviata con un'ampia consultazione di lavoratori e lavoratrici sulla piattaforma e sulle rivendicazioni salariali che ne devono essere al centro. In questo quadro, si ritiene che l'elaborazione della piattaforma da parte dell'Assemblea Generale e delle strutture di settore, in parte già avviata, debba tessersi su tre assi.

- **La piattaforma non può oggi che partire dalla FLC.** Diversamente dalle altre categorie, scontando i ritardi e le divisioni del settore, si pone la necessità di definire in prima battuta una piattaforma della nostra organizzazione. Questa prima definizione dovrà esser accompagnata da una proposta di confronto con le altre organizzazioni sindacali di settore, per portare allo sviluppo di eventuali linee comuni, da verificare non solo nelle richieste salariali e in quelle normative, ma anche nell'effettiva convergenza dei percorsi di mobilitazione che saranno da sviluppare.
- **La rivendicazione salariale non può essere che quella del pieno recupero dell'inflazione.** La differenziazione degli aumenti salariali in questa stagione, infatti, rischia di articolare una nuova organizzazione del mercato del lavoro, con una sostanziale svalutazione di tutto il lavoro pubblico. Non è infatti accettabile che i salari dell'Istruzione e della Ricerca vedano in questo triennio una stabile contrazione del 10% del proprio potere di acquisto, a fronte di recuperi anche consistenti in diversi altri settori. Per questo si ritiene importante definire una rivendicazione di aumento per il triennio 2022/24 del 15% per il nostro CCNL, cioè intorno ai 400 euro lordi mensili.
- **Gli aumenti dovranno essere sullo stipendio base e prevedere meccanismi compensativi per i salari più bassi.** Il settore dell'Istruzione e ricerca, infatti, prevede non solo gli stipendi medi più bassi di tutta la pubblica amministrazione, ma nella scuola e nell'università salari di ingresso al limite se non sotto alle soglie di povertà relativa. Per questo si ritiene fondamentale prevedere che gli aumenti siano *uguali per tutti/e*, come meccanismo di salvaguardia in grado di aumentare proporzionalmente in modo maggiore gli stipendi più bassi. Inoltre, si ritiene centrale che siano espunti dal contratto i meccanismi premiali e di differenziazione salariale ereditati dalla stagione di Brunetta o introdotti per via legislativa in questi anni. Sarà quindi necessario da una parte rivendicare l'esclusione di tutto il personale del CCNL dai meccanismi premiali previsti dal dlgs 165/01 e successive modifiche (compreso quello degli atenei), dall'altra bloccare quei meccanismi di differenziazione salariale previsti per la scuola dalle recenti riforme sulla formazione, sul docente incentivato e sui tutor e orientatori, anche rivedendo criticamente l'impianto di ragionamento sulla valorizzazione professionale presente nelle precedenti piattaforme contrattuali dell'organizzazione.

L'avvio di un concreta iniziativa contrattuale della categoria si mostra tanto più urgente a fronte della possibile accelerazione dell'autonomia differenziata (approvazione del DDL Calderoli) e di più generali controriforme strutturali nei settori della conoscenza, che potrebbero impattare significativamente sulla stessa dinamica contrattuale, come quelle delineate nel disegno di legge delega presentato dal governo il 31 maggio, che prevede di intervenire pesantemente su autonomia e democrazia delle scuole, stato giuridico e inquadramenti del personale degli enti di ricerca e delle università, governance e in fondo le stesse funzioni di tutte le istituzioni del comparto. Per questo si chiama la categoria ad una stagione estiva straordinaria, con riunioni seminariali delle strutture di settore e dell'Assemblea generale FLC nel corso del mese di luglio, per definire entro gli inizi di settembre una proposta di piattaforma e mobilitazione in tutti i luoghi di lavoro pubblici della conoscenza.

Le radici del Sindacato in FLC
Area programmatica congressuale