



**Contrattazione collettiva
e dialogo sociale
nei servizi pubblici**

**IV Conferenza FSESP
sulla contrattazione collettiva
12-13 dicembre 2005**

Coordinare la contrattazione collettiva

Quadro dell'attuale politica di contrattazione collettiva della
FSESP e proposte per il futuro



Politica di contrattazione collettiva della FSESP

Coordinamento

Le politiche della FSESP in materia di contrattazione collettiva sono elaborate al fine di agevolare e valorizzare il coordinamento strategico in ambiti chiave di intervento. Il coordinamento è finalizzato alla creazione di una serie di standard minimi e/o comuni nei servizi pubblici in Europa. Occorre adottare una strategia coordinata per garantire che i contratti collettivi siano allineati verso l'alto e non si indeboliscano reciprocamente.

Ciò non significa che la politica della FSESP sostituirà quella delle organizzazioni sindacali affiliate. Come chiaramente affermato nella dichiarazione strategica dell'Assemblea generale del 2000: "I sindacati affiliati alla FSESP godono della massima autonomia in materia di contrattazione collettiva."

Qui di seguito vengono illustrati i punti principali, ivi compresi alcuni obiettivi specifici, definiti nelle risoluzioni approvate dall'Assemblea generale di Lisbona nel 2000 e dal Congresso di Stoccolma del 2004, nonché nelle dichiarazioni strategiche approvate dal Comitato esecutivo. Tali principi costituiscono l'elemento centrale delle politiche di contrattazione collettiva della FSESP che i sindacati hanno concordato di applicare e monitorare.

Verranno inoltre evidenziate le principali linee strategiche attualmente in fase di riflessione e sviluppo o gli ambiti in cui dovranno essere analizzate e formulate le politiche prima del prossimo congresso della FSESP previsto per il 2009.

Principali linee strategiche della politica di contrattazione collettiva:

- Retribuzione
- Parità salariale e parità di trattamento
- Orario di lavoro
- Apprendimento lungo tutto l'arco della vita
- Pensioni

Temì in fase di studio e riflessione strategica:

- Bassi salari
- Outsourcing

Ambiti che saranno trattati prossimamente:

- Giovani lavoratori
- Lavoratori migranti

Futuri sviluppi:

- Lavoratori anziani
- Sviluppo sostenibile e qualità dei posti di lavoro

Principali linee strategiche

Retribuzione

- Gli aumenti salariali devono tendere a compensare l'inflazione e garantire ai lavoratori un'equa distribuzione degli aumenti di produttività;
- poiché in molte attività del settore pubblico è difficile misurare l'aumento di produttività, gli interventi pertinenti in questo ambito devono far riferimento all'aumento della produttività media (nazionale) del lavoro;
- la correlazione alla produttività media del lavoro dovrebbe impedire che i salari dei lavoratori del settore pubblico rimangano bloccati a livelli inferiori a quelli del settore privato, con conseguenze negative per l'assunzione di personale qualificato e con implicazioni sociali e di genere;
- di norma, i salari nei settori pubblico e privato dovrebbero seguire un andamento parallelo.

Parità salariale e parità di trattamento

La parità salariale è parte integrante della politica di contrattazione collettiva della FSESP. L'obiettivo centrale consiste nel ridurre le differenze salariali del 2-5% entro il 2007. A tal fine possono rivelarsi utili le seguenti misure concrete:

- attuare campagne per affermare il valore dei lavori femminili;
- migliorare la tutela del lavoro;
- assicurare pari tutela e diritti *pro rata* alle tipologie di lavoro atipico;
- includere le questioni di genere in tutti gli aspetti della politica di contrattazione collettiva, prevedendo controlli periodici;
- garantire la parità nell'assunzione, l'avanzamento professionale e la formazione delle donne nel settore pubblico;
- adottare provvedimenti che tutelino le donne contro forme di discriminazione nei licenziamenti collettivi;
- elaborare politiche occupazionali attive a vantaggio di donne e uomini.

La parità di trattamento solleva questioni più ampie ed in particolare la necessità di trattare il tema della sicurezza e della salute delle donne, nonché delle molestie sessuali. Occorre prestare maggiore attenzione agli ambienti di lavoro delle donne e agli incidenti e alle malattie professionali collegati ai lavori tipicamente femminili.

Gli accordi e i "piani d'azione concordata" sulla parità dovrebbero riguardare ogni luogo di lavoro e prevedere obiettivi e scadenze concreti.

Orario di lavoro

- Tutti i modelli di orari di lavoro devono essere basati su opportune trattative tra datori di lavoro e sindacati;
- la settimana lavorativa di 35 ore definita nell'ambito di trattative agli opportuni livelli rimane una priorità per tutte le organizzazioni affiliate alla FSESP;
- devono essere ricercate altre forme di riduzione dell'orario di lavoro, quali ad esempio le ferie retribuite e non retribuite, i congedi di maternità/paternità e quelli per motivi di familiari;

-
- i lavoratori dovrebbero avere maggiori possibilità di mobilità e di scelta tra lavoro a tempo pieno e lavoro a tempo parziale, con compensi adeguati e, in particolare, tenendo conto delle necessità delle fasce che percepiscono salari più bassi;
 - la conformità alle riduzioni dell'orario di lavoro, introdotte per legge e/o concordate collettivamente, deve essere monitorata con particolare riguardo alla riduzione degli straordinari e alla creazione di posti di lavoro;
 - I metodi innovativi di organizzazione del lavoro devono essere negoziati dalle parti sociali agli opportuni livelli per conciliare i bisogni dei cittadini di servizi pubblici di qualità e
 - le preferenze dei lavoratori per la suddivisione del tempo tra attività lavorativa, tempo libero, formazione e vita familiare;
 - la riduzione delle ore lavorative deve corrispondere ad un'adeguata disponibilità di personale in modo da agevolare anche l'organizzazione di congedi di formazione o le responsabilità genitoriali, promuovere la parità di trattamento e le pari opportunità nonché incoraggiare la condivisione delle responsabilità professionali e familiari;
 - un equo trattamento dei lavoratori a tempo parziale deve prevedere la possibilità di lavorare a tempo pieno qualora questi lo desiderino;
 - le ore prestate nell'ambito del servizio di guardia devono essere calcolate come normale orario di lavoro.

Apprendimento lungo tutto l'arco della vita

La FSESP ritiene che l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita debba essere una componente essenziale dei programmi di contrattazione collettiva.

Le organizzazioni affiliate alla FSESP devono tendere ad ottenere un congedo di formazione di 10 giorni l'anno per attività finalizzate alla crescita personale.

La realizzazione dei seguenti principi in materia di formazione permanente deve essere perseguita mediante accordi collettivi tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le forze sindacali a livello locale, regionale, nazionale ed europeo:

- l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita deve essere materia di contratti collettivi;
- i lavoratori devono avere il diritto di disporre di "conti di formazione" individuali e poter accedere all'istruzione e alla formazione continua, nonché all'apprendimento permanente. In tale diritto devono rientrare la formazione specifica o correlata al posto di lavoro, l'acquisizione di competenze trasferibili e la formazione per la crescita personale;
- i datori di lavoro devono destinare all'apprendimento tempo e risorse adeguati, investendo nella formazione di tutti i dipendenti in materia di salute e sicurezza;
- l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita deve affondare le proprie radici nei principi di inclusione, pari opportunità e partecipazione per tutti. I lavoratori anziani devono godere delle stesse opportunità di accesso alla formazione permanente;
- i programmi esistenti, siano essi individuali o diretti alle organizzazioni, devono essere oggetto di valutazioni periodiche.

Pensioni

In materia di pensioni, la FSESP ha definito le seguenti priorità generali:

- tutelare e sviluppare regimi pensionistici di qualità, correttamente finanziati e sostenibili;
- eliminare le differenze di pensioni tra uomini e donne;

- garantire che le pensioni siano indicizzate in base ai salari, in modo che anche i pensionati possano partecipare all'incremento del reddito nazionale;
- definire prestazioni che tengano conto della flessibilità del lavoro e dell'evoluzione dei modelli occupazionali e familiari;
- eliminare ogni ostacolo alla trasferibilità dei diritti pensionistici per promuovere la libera circolazione dei lavoratori tra i paesi europei;
- riconoscere che le pensioni professionali costituiscono un salario differito e i regimi pensionistici devono essere oggetto di contrattazione collettiva;
- garantire a tutti i lavoratori l'accesso a tali regimi.

Riflessione strategica

Bassi salari

Nei servizi pubblici si registrano generalmente buoni livelli retributivi. Rispetto al settore privato, le differenze salariali tendono ad essere meno marcate ed i minimi definiti attraverso la contrattazione collettiva sono sovente superiori alle retribuzioni per impieghi equivalenti.

Tuttavia, nei servizi pubblici si riscontra ancora un alto numero di lavoratori a basso salario e la privatizzazione e i tentativi della direzione di introdurre strutture salariali maggiormente incentrate sul mercato stanno imprimendo un cambiamento.

Nel corso della conferenza della FSESP sulla contrattazione collettiva che si terrà nel dicembre 2005 sarà discussa la bozza di un documento strategico sui bassi salari. Il documento valuterà il modo in cui la FSESP potrà coordinare la contrattazione collettiva in Europa per garantire salari minimi accettabili. Verranno inoltre esaminate varie opzioni per favorire la partecipazione della FSESP a campagne di maggiore entità per portare anche i salari minimi legali a livelli accettabili, in linea con le medie salariali e il costo della vita in ogni paese.

Outsourcing

Il fenomeno dell'outsourcing sta attualmente interessando tutti i servizi pubblici. I dipendenti di questo settore vengono trasferiti in aziende private in cui si applicano nuovi contratti collettivi o dove i livelli di sindacalizzazione e la contrattazione collettiva sono scarsi o inesistenti.

Attualmente, partendo dal settore delle imprese di servizi pubblici, la FSESP analizza sino a che punto il processo può essere regolato mediante accordi con i datori di lavoro e codici di pratica concordati a livello settoriale. I nuovi sviluppi a tale proposito saranno esaminati nel corso della conferenza sulla contrattazione collettiva della FSESP prevista per il mese di dicembre 2005.

Prossimi interventi

Giovani lavoratori

Attualmente, sia le organizzazioni sindacali sia i servizi pubblici devono far fronte alle conseguenze dei mutamenti demografici. La politica di contrattazione collettiva può svolgere un ruolo importante nel tutelare i giovani lavoratori e garantire loro livelli salariali e opportunità formative che possano migliorare l'attrattiva dei servizi pubblici sotto il profilo occupazionale.

Lavoratori migranti

Anche l'aumento del tasso di occupazione dei lavoratori migranti riveste grande importanza per i servizi pubblici e le forze sindacali hanno una funzione essenziale da svolgere nella negoziazione delle politiche, in particolare per quanto riguarda l'apprendimento della lingua e la formazione, elementi che possono promuovere la piena integrazione occupazionale di questi lavoratori nei servizi pubblici.

Sviluppi futuri

Lavoratori anziani

Le pressioni per ridurre il prepensionamento e addirittura innalzare l'età pensionistica nei servizi pubblici sono sempre più forti. I sindacati devono intervenire e garantire che i bisogni dei lavoratori anziani in materia di retribuzione, orario di lavoro e riqualificazione siano presi in debita considerazione.

Sviluppo sostenibile e qualità dei posti di lavoro

Lo sviluppo sostenibile sta diventando una questione sempre più pressante sia per i datori di lavoro, sia per i sindacati. In questo ambito, la contrattazione collettiva può svolgere un ruolo di rilievo, ad esempio mediante gli accordi sui trasporti verso il luogo di lavoro, uno strumento importante a disposizione dei sindacati per negoziare politiche attuate nel rispetto dell'ambiente.

Il lavoro non si riassume soltanto in condizioni e salari di base. La natura del lavoro e le potenzialità di crescita personale e professionale sono aspetti essenziali per creare posti di lavoro di qualità che possono essere realizzati in molti modi attraverso la contrattazione collettiva.

Riferimenti:

Risoluzione congressuale R.2. Contrattazione collettiva, VII Congresso FSESP, Stoccolma, 2004

Risoluzione congressuale R.3. *Pensioni*, VII Congresso FSESP, Stoccolma, 2004

Risoluzione congressuale R.4. *Parità di genere*, VII Congresso FSESP, Stoccolma, 2004

Dichiarazione strategica della FSESP: *I sindacati del servizio pubblico e la contrattazione collettiva in ambito europeo*, VI Assemblea generale, Lisbona, 2000

Dichiarazione strategica della FSESP: *Una politica attiva per l'orario di lavoro, per l'occupazione, l'autonomia degli orari e le pari opportunità*, VI Assemblea generale, Lisbona, 2000

Dichiarazione strategica della FSESP: *Le pari opportunità*, VI Assemblea generale, Lisbona, 2000