

**Documento sulla contrattazione di categoria
approvato dal Comitato Direttivo il 28 Giugno 2011**

Premessa

La straordinaria voglia di partecipazione e democrazia che è emersa con la vittoria dei referendum dimostra come nel nostro paese ci sia la voglia di rilanciare e difendere i servizi pubblici.

Nel rispetto del risultato referendario occorre ora impegnarsi per una nuova legislazione che tuteli la natura pubblica di proprietà e gestione dell'acqua. Tale impegno non può che ripartire dalla proposta di iniziativa di legge popolare sostenuta dalla FP CGIL e dal Forum Italiano dei Movimenti per l'acqua pubblica presentata nel 2007. In coerenza con quella proposta, analoga soluzione dovrà essere trovata per conservare in mani pubbliche la gestione degli altri servizi pubblici locali indicati dall'art. 23bis del Decreto Ronchi.

Il segnale emerso dal risultato è un chiaro messaggio politico al sindacato e alle forze politiche del centrosinistra.

Con il voto i cittadini hanno scelto di archiviare una volta per tutte la stagione politica che aveva caratterizzato la scelta del privato che equivale ad efficienza e qualità e del pubblico che equivale a sprechi ed inefficienza.

Un'idea anche incarnata dal Ministro Brunetta che con tutte le sue forze ha costruito proprio dentro questa logica e quella dei "fannulloni" la destrutturazione del sistema pubblico.

Su questo la nostra categoria è in prima fila da più di dieci anni e la vittoria dei referendum dimostra che la nostra (che veniva considerata una battaglia di retroguardia), idea di lavoro pubblico di qualità a difesa dei diritti di cittadinanza, è condivisa dalla maggioranza degli italiani.

Siamo ancora più convinti che la scelta per uscire dalla crisi consista nel dare maggiore forza al pubblico e al sistema di welfare e non una sua deliberata distruzione che si sta provando a compiere con le politiche di questo Governo

La risposta che il Governo Berlusconi ha messo in campo per affrontare la crisi economica si è rivelata fallimentare: i mancati investimenti in tecnologia e ricerca, sul sistema della formazione, sul lavoro pubblico, le riduzioni di spesa per i servizi alla persona, l'aumento della pressione fiscale e le politiche di contenimento salariale e d'aggressione al sistema dei diritti del lavoro hanno prodotto una crisi nella crisi.

La legge finanziaria 2010, devastante finale di queste politiche scellerate, ha già assestato l'ennesimo duro colpo al sistema diffuso dei servizi ai cittadini: la fortissima contrazione degli investimenti, che il Decreto 78 dirottò a ripiano del deficit e l'idea di una disarticolazione del sistema welfare che il Governo intende realizzare anche attraverso il piano di riduzione degli occupati nella pubblica amministrazione sarà, oltretutto e purtroppo, ancora una volta la chiave interpretativa anche della prossima manovra economica, ben più pesante che nel 2010.

L'Europa, ci chiede una manovra sia in fatto di governance sia di strategia per la ripresa entro il 2020, di tenere a posto i conti pubblici e i bilanci, di ridurre la

disoccupazione, di definire il sostegno al reddito per i lavoratori, avviare processi di formazione professionale e un progetto credibile per il mezzogiorno.

In queste ore, osservatori internazionali, agenzie di rating, istituti di studio individuano fra la fine dell'estate e l'inizio dell'autunno l'entrata in un pericoloso tunnel dal quale il nostro Paese rischia questa volta di non uscire.

Manca poco per essere assimilati a paesi con seri rischi di fallimento totale come la Grecia.

Il Governo dovrà volente o nolente, preparare una manovra economica entro il 2014, per la fallimentare politica economica fin ad oggi perseguita, caratterizzata da un rigore di dubbia efficacia e senza ripresa, di là delle irresponsabili dichiarazioni del Presidente del Consiglio dei Ministri e della stessa Lega, sull'allentamento dei cordoni della borsa per "una vera riduzione della pressione fiscale", pari a 40 Ml. d'euro che interverrà pesantemente su un sistema economico dalla struttura ormai stressata e fragilissima. La prossima manovra avrà, ancora di più che nel passato, un sicuro ed ulteriore effetto recessivo sulla ripresa in corso, già di per se molto debole per l'Italia.

Gli analisti stimano, a fronte di un intervento correttivo previsto in 40 Miliardi di euro, una crescita del PIL per il 2012 pari al solo 0,2%.

A fronte di una crescita così debole, la contrazione dei consumi -per l'anno in corso stimata- intorno al -2,2% (rispetto allo scorso anno) potrebbe riconfermarsi sostanzialmente identica anche per il 2012.

Tutto ciò all'interno di un quadro che lo stesso ISAE definisce pericolosissimo per le condizioni di finanza pubblica: il rapporto debito/PIL, che nel 2009 si attestava al 114,6% del 2009, oggi è stimato al 123,7%.

E' l'aspetto più preoccupante della condizione finanziaria del Paese che, soprattutto alla luce del nuovo patto di stabilità e crescita europeo e delle misure dettate dal "patto euro-plus", comporterà tagli draconiani sulla spesa pubblica che, senza coraggiosi interventi sulla lotta all'evasione fiscale, alla corruzione e infiltrazione criminale, agli sprechi, assieme a misure strutturali di ripristino dell'equità fiscale, colpirà drammaticamente le condizioni di vita di lavoratori e pensionati.

Un ulteriore incremento che, unito alla caratteristica recessiva che è annunciata per la prossima manovra, condurrà, quindi, il Paese verso una nuova fase acuta di crisi economica – finanziaria

Un'ulteriore riflessione va fatta, sul come questa nostra discussione della riforma della contrattazione collettiva nazionale del lavoro, si è sviluppata dentro un quadro di rapporti politici oggi profondamente mutato rispetto alla fine del 2010.

Le grandi mobilitazioni di massa, lo sciopero dei metalmeccanici, la manifestazione delle donne intitolata "se non ora quando", le Piazze tematiche animate dalla nostra categoria, lo sciopero generale della Cgil, dal movimento a difesa della scuola pubblica a quelli che hanno di fatto permesso la grande occasione referendaria, le mobilitazioni della nostra categoria contro gli attacchi alle pubbliche funzioni, le iniziative di sciopero per il rinnovo del contratto, le elezioni Rsu e contro i licenziamenti dei precari, la speranza di cambiamento che questi movimenti incarnano, hanno trovato una splendida e coerente risposta nei risultati delle ultime elezioni amministrative: chiara ed inequivocabile che, se da un lato rappresenta la forte esigenza di "passare oltre", dall'altro affida, anche a noi, un gran punto di responsabilità.

La speranza che i cittadini affidino ad un'alternativa reale di cambiamento sia le politiche del Governo, sia dello stesso Governo, ci costringe ad un ulteriore e straordinario sforzo di attenzione ed azione.

La forte e rinnovata attenzione che dobbiamo sapere agire riguarderà anche la consapevolezza che si sta chiudendo una terribile esperienza ventennale d'ideologia illiberale, liberista e demagogica della destra e che si aprirà, volenti o nolenti, una nuova

fase di rielaborazione profonda della politica (intesa nella sua accezione più nobile), dei rapporti e delle relazioni sociali, dell'economia, dell'idea di Stato e della "cosa pubblica".

Dobbiamo prepararci sin da subito a questa fase. La speranza che i cittadini affidino ad un'alternativa reale di cambiamento sia le politiche del Governo, sia dello stesso Governo, ci costringe ad un ulteriore e straordinario sforzo di attenzione ed azione.

Tutto ciò a maggior ragione se solo si prova a mettere in relazione le difficoltà storiche con quelle che ci consegna l'esperienza recente: il rapporto con Cisl e Uil, la loro idea di rappresentanza sociale, la loro pratica di relazione con gli Esecutivi, la loro idea di welfare, la loro idea di diritti.

Da questo punto di vista ne sono prova sia l'accordo del 4 Febbraio con il Governo, che serve solo a ridare forza e legittimità alla controriforma di Brunetta, sia la disdetta da parte della UIL dell'accordo del 93'.

Sullo scenario Europeo la Cisl e l'Uil sono stati gli unici sindacati a non scioperare contro il Governo, in modo unitario.

In tutta Europa gli scioperi contro i tagli e gli attacchi al welfare continuano, come dimostrano gli scioperi generali, unitariamente, proclamati dai sindacati in molti paesi, dalla Grecia alla Gran Bretagna, dove contro i drastici tagli delle pensioni nel settore pubblico, partirà il 30 Giugno, con lo sciopero degli insegnanti, una mobilitazione generale.

In questo quadro acquista sempre più valore il rapporto tra i sindacati Europei e il confronto nel merito delle questioni.

Sono sostanzialmente due le grandi aree di ragionamento che questa riflessione sul modello contrattuale prova a mettere insieme: l'idea di contratto collettivo nazionale di lavoro e della sua relazione fra sistema dei diritti dei diritti, la loro funzione nella "impresa pubblica" finalizzato alla salvaguardia ed allargamento dei servizi alla persona e il nuovo welfare attraverso il quale il modello contrattuale vive e si realizza.

Una riflessione di prospettiva su questi due grandi temi in un confronto serio e severo con la politica in primo luogo, con quella che si candida a governare il Paese, rappresenta già di per se la possibile ossatura di un programma di Governo che si pone l'obiettivo di superare velocemente l'idea del Ministro allo Stato sociale Sacconi, di un sistema di welfare non più dei diritti, ma delle opportunità.

La discussione che dobbiamo chiudere, oggi, nel comitato direttivo, per una riforma dei sistemi contrattuali, si dispiega, per ciò che attiene il lavoro pubblico, anche nel pieno di un percorso contro - riformatore della pubblica amministrazione che il Ministro Brunetta ha imposto al Paese.

Qualsiasi processo di riforma non può essere fatto, d'altra parte, contro qualcuno, "i **pubblici dipendenti fannulloni**" e i precari " **parte peggiore del paese**" ma con qualcuno e per qualcuno.

Entro questa sfera di ragionamenti è da rilevare come uno dei punti fondamentali sui quali poggiava l'intera gamma delle riforme del Ministro Brunetta, quello della meritocrazia e della valutazione delle performance, sia miseramente fallito.

Così come l'idea di un governo autoritario dei processi di riorganizzazione del lavoro è di fatto impantanata, nelle mille difficoltà che la legge finanziaria consegna agli amministratori.

La contrattazione integrativa aziendale deve, come sosteniamo da qualche tempo, tornare ad essere il fulcro attorno al quale sviluppare vere e funzionali azioni d'efficienza e funzionalità della pubblica amministrazione. Non vi è nessuna necessità di definirla per legge come minaccia Sacconi, ora per i privati, domani per tutti.

Ed anche per questo l'idea di un blocco totale della contrattazione, tanto nazionale che aziendale, risulta sempre più funzionale ad un disegno, mai dichiarato, ma scientificamente perseguito, di rendere sempre meno efficiente la pubblica amministrazione come giustificazione propedeutica alla sua prevalente privatizzazione ed al tentativo di legificazione per il pubblico su tutte le materie contrattuali.

Per questo rivendichiamo con forza che vengano subito definite le risorse per i rinnovi contrattuali, a partire dalle legge finanziaria, senza le quali non ci potrà essere la valorizzazione del lavoro e del ruolo delle pubbliche amministrazioni. Contestualmente richiediamo che qualsiasi ipotesi di riforma fiscale sia rivolta a lavoratori dipendenti e pensionati, in particolar modo attraverso un aumento delle detrazioni fiscali. Riteniamo, quindi, urgente una riflessione sulla previdenza in generale e su quella integrativa.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro va potenziato, non ridotto, va reso esigibile, non derogato; va orientato verso la tutela delle condizioni materiali delle persone, non interpretato come strumento flessibile di governo dei processi di delocalizzazione e dei diritti del lavoro.

Va nuovamente interpretato, superando l'accordo separato e contrastando i passaggi normativi sul lavoro (arbitrato e statuto dei lavori) quale strumento principe di regolazione sociale oltre che salariale.

In quest'ottica s'inserisce anche la gran battaglia democratica e di civiltà per il voto delle rappresentanze sindacali unitarie: diritto per circa 3.000.000 di lavoratrici e lavoratori pubblici.

Per questo auspichiamo che nella trattativa in corso tra Cgil_Cisl_Uil e Confindustria trovi attuazione la proposta votata dal C.D. Cgil e dai componenti della Categoria al Direttivo Confederale di considerare determinante il voto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Consideriamo necessario mantenere la scelta fatta anche in passato di far esprimere le lavoratrici ed i lavoratori sugli accordi interconfederali.

La democrazia nei luoghi di lavoro è un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori e per questo la Cgil ha messo in campo una proposta chiara che unifichi lavoro pubblico e privato mettendo al centro il diritto dei lavoratori di esprimersi e di decidere sulle scelte che li riguardano direttamente.

Riformare la contrattazione: ricominciamo dai cittadini

L'ipotesi di una semplice manutenzione dell'attuale sistema contrattuale rischia di non intercettare e governare i cambiamenti radicali che investono i nostri settori in questa particolare stagione politica ed economica, determinando il rischio di un'iniziativa fortemente non - contestualizzata e priva d'incisività.

E' necessario, invece, riaffermare la compiuta e stringente relazione tra la difesa e l'ampliamento del sistema del welfare, di cui ha necessità il paese, e la valorizzazione del CCNL quale strumento per la sua efficacia.

In questa direzione la riduzione dei contratti nazionali di lavoro e l'ampliamento delle aree d'applicazione rappresenta un obiettivo primario.

La centralità del CCNL, in un sistema di welfare complesso e delicato, sul quale si scarica il peso di questa riflessione, si può riconquistare da un'idea del sistema dei servizi che sappia rimettere realmente al centro della sua missione e del sistema di rapporti il cittadino, i suoi bisogni di salute, sociali, i diritti alla educazione, alla formazione, alla sicurezza, alla giustizia, alla cultura.

La riaffermazione del sistema universalistico dei diritti richiede anche il superamento delle frammentazioni contrattuali, regolamentari, istituzionali, territoriali insite nell'attuale sistema d'erogazione di servizi alla persona.

Alla molteplicità dei bisogni dei cittadini e degli agenti "pubblici" deputati a soddisfarli, sia in termini di garanzia d'esigibilità dei diritti, sia dal punto di vista della qualità non può più corrispondere un sistema di rappresentanza diverso, sia nelle responsabilità istituzionali, sia nei termini regolatori.

Tale modo si rileva ormai profondamente anacronistica e sbagliata.

Va determinato un nesso stringente, tra il sistema dei Contratti nazionali di lavoro, non limitata ai soli istituti "classici", ma che sappia rilanciare l'unitarietà dei servizi e la

centralità della persona, del cittadino, del malato, dell'anziano, del bambino, dello studente, delle donne, del portatore di handicap quale asse strategico del sistema riformato attraverso nuove relazioni fra istituzioni e rappresentanza, capovolgendo la piramide.

Un contratto nazionale, insomma, che **“deve regolare i cicli, estendendo la contrattazione di secondo livello, rendendola fruibile a livello aziendale, di sito, di filiera, di distretto, collegandola all’organizzazione del lavoro, alla qualità del lavoro, alle condizioni concrete di lavoro come strumento fondamentale d’informazione e di governo dei processi di riorganizzazione e di riqualificazione del sistema produttivo”** e, aggiungiamo noi, **dei servizi**.

La discussione ancora aperta all’Aran, sulla definizione dei nuovi comparti, vede la nostra organizzazione attestata sulla definizione di un comparto che tenga dentro Sanità e Regioni da cui far discendere poi gli altri comparti.

Il ruolo e le prerogative del CCNL

Il contratto nazionale di lavoro che abbiamo in mente è autorità salariale, è strumento di regolazione sociale al fine di tutelare non più il solo potere d'acquisto rispetto agli indici inflativi (attesa, programmata, reale), ma provare a recuperare i forti squilibri e l'iniqua distribuzione della ricchezza degli ultimi 25 anni che la crisi economica e le politiche di mero contenimento del Governo hanno accentuato e scaricato sulle fasce più deboli.

La riduzione sistematica dei diritti delle persone è stata accompagnata da una sempre minore capacità d'erogazione delle prestazioni: abbandono scolastico, mortalità infantile, precarietà, lavoro irregolare; a tutto ciò ha corrisposto non solo un aggravio delle spese sanitarie e sociali da parte delle famiglie, delle persone, ma si è accompagnato anche ad un aumento della pressione fiscale, soprattutto regionale e comunale.

E' in questa prospettiva che va posta la nostra contrarietà alla scelta di destinare risorse contrattuali al conseguimento di servizi e/o di prestazioni proprie dello stato sociale (asili nido, sanità integrativa, “sconti” ecc”).

Il CCNL può essere definito quale strumento decisivo per recuperare la perdita di ricchezza dei salari, unitamente alla politica fiscale e d'estensione dei servizi.

Il Contratto nazionale di lavoro inoltre deve continuare ad essere lo strumento di definizione dei diritti ritenuti universali e generali (durata dell’orario di lavoro, ferie, malattia, maternità, infortuni, norme antidiscriminatorie, inquadramenti) e deve informarsi a principi di parità non solo rispetto ai differenti ruoli sociali di genere, (tempi di lavoro, part - time, carriera, produttività, assenze per congedi parentali ecc), ma anche salariale ponendosi quale obiettivo il recupero del gap esistente fra uomini e donne.

Ciò anche nei settori ove si è già proceduto alla pubblicizzazione del rapporto di lavoro.

Il contratto nazionale di lavoro deve infine:

1. indicare il tempo indeterminato quale prioritaria forma di rapporto di lavoro
2. definire le clausole per il possibile utilizzo dei rapporti a tempo determinato
3. stabilire le regole e le misure per la gestione del rapporto di lavoro e dei suoi riflessi sull’organizzazione
4. stabilire il modello delle relazioni sindacali e le materie di contrattazione nazionale ed integrativa
5. stabilire, senza alcun vincolo esterno, l’utilizzo delle risorse ad esso destinate

6. stabilire i modelli di classificazione del personale, demandando alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri per gli sviluppi economici e di "carriera"
7. determinare gli indirizzi per la destinazione delle risorse economiche per la contrattazione integrativa potenziando, sempre più il suo ruolo anche nei termini di partecipazione sostanziale alla composizione delle risorse
8. stabilire le modalità di validazione degli accordi integrativi, sia rispetto alla rappresentanze sindacali sia rispetto al ruolo delle RSU
9. prevedere la possibilità che, a cominciare da quei servizi alla persona a forte impatto sui cittadini, il II° livello di relazioni sindacali sia allargato alla partecipazione in sede di elaborazione e definizione dei servizi, **nonché di riscontro da parte dei cittadini quali fruitori di servizi, evitando pericoli di conflitti d'interesse da parte di chi è chiamato a valutare**, soprattutto per ciò che attiene alla misurazione del grado di soddisfazione e della qualità della prestazione, determinando un nesso stringente fra la contrattazione aziendale e quella sociale territoriale.

La riforma del Contratto nazionale di lavoro deve essere accompagnata da una riforma generale del sistema delle assunzioni per le quali vanno immaginate:

1. la cancellazione del vincolo della cittadinanza (ad eccezione di settori particolarmente sensibili sotto il profilo della delicatezza degli incarichi)*
** l'articolo 38 del decreto legislativo 165 già prevede l'accesso alla P.A. dei cittadini degli stati membri dell'Unione Europea.*
2. una corrispondenza sostanziale fra il sistema di accesso e la caratteristica unificante del nuovo sistema contrattuale (alla ricomposizione della filiera dei servizi deve corrispondere una ricomposizione del sistema di reclutamento)
3. la non applicabilità delle norme sull'arbitrato e sulla certificazione da parte di Enti bilaterali per tutti i dipendenti, anche privati, che garantiscono servizi pubblici.
4. Per raggiungere questi obiettivi è necessario costruire una nuova proposta legislativa di accesso al lavoro pubblico che non produca percorsi di precariato ma un accesso chiaro e definito che elimini l'utilizzo delle tipologie contrattuali precarie per evitare il nodo delle stabilizzazioni che hanno dimostrato quanto sia necessario e non più rinviabile lo sblocco del turn over ed un piano di assunzioni nelle pubbliche amministrazioni che da anni ormai soffrono una carenza cronica di personale.

Un contratto nazionale di lavoro, riformato, che deve essere accompagnato da una legislazione di sostegno che garantisca requisiti minimi d'esigibilità e di democrazia.

Un sistema contrattuale, con al centro i servizi ai cittadini, deve provare a dispiegare la sua forza partendo dall'applicazione "erga omnes".

C'è bisogno, quindi, di una legge che, garantendo l'ampliamento della sfera d'applicazione dei CCNL a tutti gli erogatori, pubblici e privati, di prestazioni intervenga sul sistema di rappresentanza, dei datori di lavoro e del sindacato.

Un intervento normativo che, in buona sostanza, allarghi la legge sulla rappresentanza anche ai nostri settori privati e individui un sistema di misurazione ed accreditamento ai tavoli di contrattazione anche delle associazioni datoriali e che rafforzi il ruolo prescrittivo dei CCNL proteggendolo dalle continue pulsioni a delocalizzare, a territorializzare il contratto di lavoro.

Riguardo alla contrattazione di 2° livello, il primo obiettivo è quello d'assicurarne la diffusione ed esigibilità ovunque, non solo nel comparto pubblico.

In quest'ambito non è disponibile il tema della derogabilità del CCNL ai livelli inferiori.

Il tema fondamentale della contrattazione di 2° livello sta nel nesso tra la qualità dell'organizzazione del lavoro, l'avanzamento dei diritti di chi lavora in quella struttura e

l'efficienza dei servizi all'utenza, mettendo in relazione questi obiettivi con le politiche salariali, come sarà esplicitato meglio nelle sezioni dedicate ai diversi comparti.

In quest'ambito andrà valutata la possibilità di adeguare correttamente alle specificità della struttura, al lavoro che vi si svolge, alcuni istituti che il CCNL dovrà definire in maniera esclusivamente propedeutica dell'attuale normativa, in particolare ci riferiamo ai temi della distribuzione ed articolazione dell'orario e alle scelte sulle carriere nel loro nesso con le politiche di formazione ed aggiornamento.

Nella definizione dei modelli organizzativi, è importante l'incardinamento d'ogni processo in un sistema di gestione trasparente dei servizi.

Legalità negli appalti, informatizzazione delle procedure e separazione della sfera politica da quella gestionale necessitano di organici adeguati e professionali, di un controllo progressivo delle attività, anche supportata dalla contrattazione di secondo livello.

E' chiaro come queste scelte si reggano nella misura in cui il ruolo delle RSU non sia solo enunciato, ma oggetto di un progetto di riqualificazione e formazione dei nostri quadri aziendali.

CCNL del sistema dei servizi alla persona

La riflessione su un nuovo sistema contrattuale di welfare va, appunto, centrata, quasi esclusivamente, sulla valorizzazione delle specificità e delle diverse responsabilità istituzionali, sociali.

Un sistema, nel quale la formale attestazione di precisi e specifici ambiti di responsabilità istituzionali, non è stato accompagnato dalla necessaria visione d'insieme che le Istituzioni dovrebbero, invece, perseguire con intelligenza.

I nuovi Contratti Nazionali sul "welfare" devono, innanzi tutto, rispondere a questo bisogno di riunificazione degli interventi sperimentandosi in un sistema di relazione fra istituzioni e rappresentanze, totalmente innovativo.

Ciò che determina l'esigenza di riduzione, accorpamento, semplificazione del sistema contrattuale deve essere: **la persona**.

Da quest'assunto nasce il bisogno di abbandonare, almeno nelle riflessioni preliminari, un'idea conservatrice del CCNL e di sperimentarsi in un vero e proprio rimescolamento degli attori, degli ambiti d'applicazione, dei sistemi duali di regolazione, dei rapporti (pubblico/privato).

La piramide rovesciata alla quale, bisogna far riferimento è quella che ri-pone al centro degli assetti, anche contrattuali, il cittadino, i suoi bisogni, i diritti. Va ridiscussa alla radice l'impostazione per la quale, attualmente, su un singolo soggetto (il cittadino) e sfera di diritti e prestazioni analoghe, corrispondono sistemi d'ordinamento contrattuale non solo profondamente diversi, ma a volte addirittura che confliggono.

Nei CCNL "welfare" l'unicità del sistema contrattuale, in altre parole, delle regole, non può che cominciare dal tema del completamento dei processi interrotti, dallo sviluppo omogeneo della contrattazione di secondo livello e soprattutto dalla riconquista completa dell'organizzazione del lavoro e del bisogno di riaprire una vera competizione di qualità sulla produttività dell'intero sistema di prestazioni pubbliche, non sicuramente sui costi o sui guadagni.

Ciò riqualificherebbe, nei giusti termini, quella dichiarazione universalmente condivisa, anche unitariamente, che vede la contrattazione collettiva nazionale come strumento per determinare l'universalità dei diritti e delle tutele, che deve valere per tutto il paese e per tutte le dimensioni d'impresa, pubbliche e private.

Per questo crediamo che serva un'alleanza forte con il sistema delle autonomie locali affinché si possa costruire un nuovo contratto nazionale che includa nel sistema degli Enti Locali non solo tutte quelle forme di lavoro che in questi anni sono "uscite" dal

contratto, come Federcasa o Federculture, ma anche tutte quelle forme di lavoro che oggi applicano contratti "privati" o di Cooperative a lavoratori che svolgono lavori e funzioni identiche ad altri lavoratori che hanno un contratto più forte nei diritti e nel valore economico. Il principio cardine deve essere che per uguali mansioni devono corrispondere inderogabilmente uguali diritti.

Allo stesso modo è necessario aprire una riflessione con le Regioni per quanto riguarda la Sanità pubblica e privata e a tutti i soggetti che garantiscono prestazioni socio-sanitarie, a partire dalla cooperazione.

Un contratto di settore quindi, che stabilisca regole e diritti per tutti.

La sanità pubblica e privata deve essere ricondotta ad unicità e non essere più strumento per ridurre i costi agendo sul progressivo peggioramento delle condizioni dei lavoratori.

Per attuare questo percorso è, infine, necessario ripensare il sistema della rappresentanza datoriale.