

Relazione presidenziale all'assemblea della sezione dei dipendenti dello Stato

Lugano, 11 dicembre 2009

Care colleghe e cari colleghi

La parte più difficile nella preparazione di una relazione assembleare è proprio l'inizio. Quest'anno la difficoltà mi è sembrata anche più ardua da sormontare, perché gli aspetti degni di essere messi in evidenza possono essere tanti.

Mi limiterò a quelli che ritengo più importanti, lasciando eventuali altri approfondimenti alla discussione che potrà seguire la mia relazione.

Cari colleghi, a dipendenza delle prossime decisioni che il legislativo cantonale adotterà, la funzione pubblica non sarà più la stessa, rispetto a quella che abbiamo conosciuto negli ultimi decenni, e le condizioni lavorative subiranno importanti modifiche, in particolare per quanto riguarda:

- la gestione del personale, perché con la nuova LORD i rapporti gerarchici non saranno più gli stessi;
- la retribuzione, perché il sistema cui eravamo abituati viene profondamente modificato;
- le condizioni pensionistiche, perché il passaggio dal sistema del primato delle prestazioni a quello dei contributi risulta essere inevitabile.

Retrospectiva sindacale 2009

L'attività sindacale, nel corso del corrente anno, si è concentrata soprattutto sulla valutazione delle proposte governative di modifica della Lord e della legge stipendi.

Vorrei ricordare che l'anno era iniziato con una buona notizia per i collaboratori dell'Amministrazione cantonale. Difatti, la chiusura in attivo dei conti dello Stato per l'esercizio 2008, oltre a rallegrarci, ha permesso di rivedere le penalizzazioni introdotte a carico dei collaboratori dal Governo negli anni precedenti. Come abbiamo ricordato in un immediato comunicato stampa, grazie alle condizioni da noi poste nella trattativa "storica" con il Consiglio di Stato alla quale aveva partecipato in prima persona anche il nostro segretario cantonale Meinrado Robbiani, è stato possibile ricuperare quanto ci era stato tolto.

Al momento della definizione del piano finanziario per la legislatura, nelle misure di risparmio, il governo aveva previsto la concessione del rincaro solo nella misura del 50% per l'intero quadriennio 2007-2011. La nostra accettazione era condizionata alla possibilità di recupero del caro vita non concesso, nel caso in cui i conti dello Stato avessero presentato un risultato positivo. Così è stato nella scorsa primavera con un duplice effetto benefico sulla garanzia del potere d'acquisto dei collaboratori dell'amministrazione cantonale: in primo luogo il versamento integrale del rincaro in precedenza concesso solo

al 50%, e, in secondo luogo, l'adeguamento della scala degli stipendi del 2009 all'effettivo indice nazionale dei prezzi al consumo.

Chiaramente questa misura non ha permesso di recuperare integralmente tutti gli effetti delle decurtazioni imposte da Consiglio di Stato (penso in particolare alla mancata concessione degli scatti di anzianità e delle promozioni ai collaboratori in carriera), ma è comunque stato un risultato positivo.

Lord e Legge stipendi

Nel corso del 2009 sono proseguite le discussioni sul progetto di modifica sulla LORD e LStip proposto dal Consiglio di Stato.

Purtroppo, come già accaduto negli scorsi anni, dobbiamo esprimere una grande delusione sulle modalità di conduzione della trattativa e sulla totale chiusura dimostrata dal nostro Governo ad ogni richiesta sindacale. Già a inizio anno, con lettera indirizzata al governo cantonale, esprimevamo tutta la nostra delusione per le modalità adottate nella conduzione delle trattative. Sottolineavamo, in particolare, la mancanza di una chiara volontà di instaurare un dialogo, da svolgere con incontri a scadenze regolari, che non facilitava la condivisione delle strategie di gestione del personale. Aggiungevamo poi che questa impostazione risultava in contraddizione con i principi affermati dal Consiglio di Stato stesso, secondo cui "la politica delle risorse umane deve essere il frutto di un processo consensuale che coinvolge, oltre ai collaboratori e ai funzionari dirigenti, anche i rappresentanti delle associazioni del personale".

Dopo la presentazione della bozza di messaggio e lo scambio di osservazioni presentate dalle associazioni del personale, il Consiglio di Stato ci ha convocato per un incontro non tanto per discutere le differenti posizioni, bensì per ribadire l'impostazione prevista nel progetto di messaggio e comunicare il mancato accoglimento di tutte le richieste sindacali fatto salvo qualche piccolo correttivo formale. Purtroppo i termini delle comunicazioni non ci hanno stupito più di tanto. In quell'occasione comunque abbiamo ribadito con fermezza la nostra delusione per l'atteggiamento di chiusura che dimostrava il Consiglio di Stato.

Nel corso del mese di agosto il Consiglio di Stato ha approvato il messaggio, trasmettendolo al Parlamento ed ora è al vaglio della Commissione della gestione.

Da parte nostra non ci siamo, tuttavia, arresi e desiderosi di continuare una giusta battaglia a favore dei nostri colleghi, abbiamo chiesto di poter incontrare i membri della commissione della gestione. È iniziata, dunque, una fase molto delicata e non meno importante di quella delle trattative con il Governo. Si tratta di formulare i nostri postulati in modo che la Commissione della gestione e il Gran Consiglio possano portare dei correttivi alle proposte governative, accogliendo alcune delle nostre richieste.

La prima richiesta, alla quale tengo particolarmente, è quella di fissare l'orario lavorativo a 40 ore alla settimana, armonizzando l'orario di lavoro con quanto previsto in tutti gli altri ambiti della funzione pubblica in Ticino. È facilmente verificabile che i dipendenti dell'amministrazione cantonale sono gli unici che oggi hanno un onere lavorativo di 42 ore alla settimana. Da tempo quasi tutti i Comuni ticinesi (probabilmente tutti, ma in particolare le grandi città di Lugano, Mendrisio, Bellinzona, Chiasso e Locarno) hanno adottato la settimana di 40 ore lavorative, che vige pure generalmente anche in altri settori della funzione pubblica, in specie nel settore sociosanitario (EOC e altri). L'introduzione

potrebbe anche avvenire in più tappe, ossia 41 ore con l'entrata in vigore della revisione e 40 ore in un secondo momento, se questo può facilitare l'organizzazione del lavoro nell'Amministrazione cantonale. Indipendentemente da cosa ne possono pensare i singoli deputati, credo che l'accoglimento di questa richiesta non sia altro che un atto di giustizia. Purtroppo nel formulare e sostenere questa richiesta non siamo stati seguiti tempestivamente dai colleghi delle altre associazioni, che oggi però, confrontati con la probabile impossibilità di raggiungere altri obiettivi, si affrettano a promuovere una petizione per chiederne l'accoglimento. Personalmente ringrazio tutti i colleghi che hanno sottoscritto la petizione, ricordando comunque che nelle passate prese di posizione di chi l'ha promossa, si potrà cercare inutilmente la richiesta di fissare l'orario lavorativo in 40 ore settimanali.

Sempre restando sull'aspetto relativo alla durata del lavoro abbiamo ribadito la domanda di concessione di tre giorni di congedo annuali, fissati dal Consiglio di Stato, che ne disporrebbe le modalità, in particolare con la chiusura degli uffici, la modifica del calendario scolastico, eccetera. Questa richiesta è stata ribadita poiché ammessa dal Governo stesso negli scorsi anni quale "contropartita" per le misure di risparmio, che continuano ancora oggi a far sentire i loro effetti (basti pensare che le misure di contenimento della spesa sul personale hanno fatto perdere ai dipendenti, nel corso degli ultimi 10/15 anni, almeno il 10% del potere d'acquisto).

L'aspetto più importante, tuttavia, che è stato oggetto di trattative e sul quale abbiamo cercato di sensibilizzare i deputati membri della Commissione della gestione, è quello riguardante il nuovo sistema di conduzione del personale. Sin dall'inizio noi non siamo mai stati chiusi alla possibilità di discutere nuove modalità. Tenuto conto dell'andamento dei lavori preparatori e della risolutezza dell'autorità politica nella proposta delle nuove metodologie, abbiamo mantenuto tutte le nostre perplessità sull'introduzione del sistema della direzione per obiettivi e della valutazione delle prestazioni.

A priori, tuttavia, in considerazione degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro, in particolare l'aumento della motivazione dei collaboratori, il potenziamento della formazione e l'introduzione di elementi di maggiore flessibilità e di responsabilizzazione, non abbiamo più espresso una contrarietà assoluta ma ci siamo sentiti di condividere almeno in parte la proposta governativa. La condivisione avveniva (e avviene) a una condizione imprescindibile: prima di far dipendere lo stipendio dei dipendenti dal nuovo sistema di gestione del personale, è indispensabile essere sicuri che le nuove metodologie sono state acquisite correttamente dai funzionari dirigenti e che gli stessi abbiano dimostrato di essere in grado di applicarle in modo equo ed efficace. Solo così si possono evitare i rischi e i timori che il nuovo sistema costituisca un ennesimo fallimento, andando a favorire unicamente la creazione di rapporti di dipendenza o, per chiamarli con il loro nome, di clientelismo. Credo che questo timore possa essere condiviso da tutti e vogliamo che le nostre autorità siano coscienti, che l'ampiezza delle modifiche previste e la delicatezza dei meccanismi proposti giustificano ampiamente la massima prudenza e delle procedure di introduzione sicure.

Per questo motivo abbiamo proposto già da tempo di sottoporre le nuove modalità di conduzione del personale a una verifica prima di ancorarle con lo stipendio. Tenuto conto della funzione del Parlamento, questa soluzione permetterà poi di garantire al Gran Consiglio la possibilità di controllo e di adozione tempestiva di eventuali correttivi, nel caso in cui dei singoli aspetti non abbiano funzionato adeguatamente.

In questo senso abbiamo perciò chiesto che nella nuova Legge stipendi sia prevista la procedura di valutazione legislativa, da effettuare entro tre anni dall'entrata in vigore della legge, con la possibilità di ancorare l'applicazione della nuova scala degli stipendi alla valutazione delle prestazioni, a partire dal quarto anno e solo dopo che il sistema abbia dato prova di corretto funzionamento.

Siamo coscienti che difficilmente tutte queste nostre opzioni potranno essere accettate dal Parlamento. Tuttavia sono fiducioso che l'attenzione che la maggioranza dei deputati presta al corretto svolgimento dei compiti dell'amministrazione cantonale (che costituisce ancora agli occhi dei nostri vicini un elemento di sicurezza e di efficienza dell'apparato cantonale) possa permettere di vedere accolte almeno alcune impostazioni da noi proposte.

Per una corretta informazione degli associati e di tutti i dipendenti abbiamo svolto nel corso del mese di ottobre due assemblee durante le quali è stata data la possibilità ai responsabili della Sezione delle risorse umane di presentare nel dettaglio tutte le misure previste nella modifica della LORD e della Lstip.

Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato

Nel corso di quest'anno anche sul tema della Cassa pensioni si sono avute discussioni decisive in vista di un cambiamento radicale.

Come tutte le casse pensioni svizzere, anche quella degli impiegati pubblici ticinesi ha conosciuto dagli ultimi mesi del 2008 la ripercussione della profonda crisi dei mercati finanziari, peggiorando progressivamente non solo il rendimento della parte del capitale investito in titoli gestiti dalle banche, ma anche compromettendo in modo rilevante il valore del portafoglio.

A inizio marzo abbiamo voluto incontrare l'amministratore della cassa Pierre Spocci per fare il punto della situazione. La struttura del conto di esercizio, ha spiegato l'amministratore, è caratterizzata in questi anni da risultati negativi. Il rapporto tra le entrate (i contributi pagati da dipendenti e datori di lavoro) e le uscite (i costi delle prestazioni assicurative) peggiora per alcuni motivi molto chiari:

- prima di tutto aumentano (e l'anno scorso in modo particolarmente marcato) i pensionati rispetto agli attivi
- in secondo luogo diminuisce il reddito del patrimonio della cassa a causa dei risultati molto negativi degli investimenti finanziari (a livello svizzero gli istituti di previdenza hanno registrato nel 2008 una performance negativa di -15%).

I disavanzi di esercizio sono in questo modo cresciuti andando a incidere sul grado di copertura (che è il rapporto tra gli impegni per le pensioni e il patrimonio della cassa) e sullo stesso capitale.

I problemi non mancano e cresce l'impegno per l'amministratore e la commissione della cassa. La ricerca di soluzioni efficaci appare estremamente ardua e gli scenari valutati mostrano una situazione piuttosto preoccupante. Maggiori dettagli potranno essere dati da Fausto Leidi, nostro rappresentante nella commissione e nel comitato della cassa. Sembra comunque assodato che, anche in funzione delle modifiche legislative a livello federale, sarà quasi inevitabile arrendersi alla necessità di passare dal piano previdenziale del primato delle prestazioni a quello del primato dei contributi.

Qualsiasi sarà la soluzione, è purtroppo facilmente prevedibile che si dovrà nuovamente tutti passare alla cassa con ulteriori sacrifici, vuoi in termini di contribuzione (anche se parrebbe impossibile pensare di pagare più di quanto già si paga oggi), vuoi in termini di riduzione delle prestazioni. Noi, assieme ai nostri rappresentanti negli organi della cassa faremo di tutto per limitare i danni evitando soprattutto le misure che dovessero rivelarsi troppo penalizzanti per gli attivi.

Conclusioni

Prima di una riflessione conclusiva permettetemi di sottolineare che nel Comitato della nostra sezione, malgrado non siano mancati i momenti di animata discussione, abbiamo sempre avuto cordiali rapporti di collaborazione. Purtroppo però, con l'andar degli anni, il numero dei partecipanti si è progressivamente assottigliato e appare sempre più urgente la necessità di provvedere a un adeguato ricambio, soprattutto con il coinvolgimento di funzionari attivi. Con questa assemblea io concludo l'undicesimo anno di presidenza e l'anno prossimo statutariamente dovremo provvedere alle nomine. Chiedo perciò a tutti di farsi parte diligente per garantire la nomina di un nuovo comitato completo. Per parte mia posso già annunciarvi che, se mi vorrete ancora, sarò disposto a continuare con tutto il mio impegno, perché, come sottolineavo in occasione della mia elezione nel 1997, sono convinto che l'attività sindacale deve avere un ruolo importante di confronto e di dialogo per la tutela e la valorizzazione del dipendente, nell'interesse di una sana gestione della funzione pubblica e, più in generale, nell'interesse di un corretto servizio del paese.

Per raggiungere questi obiettivi ritengo sia determinante caratterizzare le trattative per la definizione delle soluzioni ai problemi del paese, promuovendo i valori più importanti di salvaguardia della dignità della persona, che soli possono permettere un'efficace gestione delle "risorse umane". La nostra attività deve essere fondata sulla solidarietà e sono convinto che solo attraverso l'attuazione di soluzioni equilibrate e veramente solidali si possano dare gli stimoli necessari a superare le difficoltà.

Concludo con i doverosi ringraziamenti:

- a Renato Ricciardi e Lorenzo Jelmini, che malgrado il moltiplicarsi delle loro incombenze, assieme ad altri collaboratori dei segretariati regionali, ci garantiscono la loro attività professionale, senza la quale difficilmente si potrebbero affrontare i diversi impegni;
- ai copresidenti cantonali Romano Rossi e Meinrado Robbiani, per la costanza del sostegno e della vicinanza alla nostra sezione;
- ai nostri rappresentanti nella Commissione della Cassa Pensioni Fausto Leidi, Cristiano Canova e Diego Lafranchi;
- e, come al solito, indistintamente a tutti voi, per la fiducia ed il calore che costantemente ci garantite.

Enrico Pusterla