

UN ACCORDO INDECENTE

In data 1.8.2007 CGIL, CISL e UIL hanno firmato un'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto del nostro comparto che è, a dir poco, vergognosa.

Aumenti irrisori e privi di copertura economica, incentivi legati alla produttività individuale, avanzamenti di carriera rimessi alle valutazioni dei dirigenti, legalizzazione del vergognoso fenomeno del mansionismo, creazione di nuove astruse figure di responsabilità per sistemare gli "amici degli amici", sono queste soltanto alcune delle "chicche" di questo sconcertante contratto.

Ma vediamo nel dettaglio quelli che, a nostro avviso, sono gli elementi più negativi di questo accordo infame.

Incrementi salariali

Non solo gli incrementi salariali sono irrisori e assolutamente al di sotto della perdita del potere d'acquisto dei nostri salari ma parte dei relativi stanziamenti non ci sono e verranno coperti con la finanziaria 2008 (sempre che l'attuale governo rimanga in carica).

Q.F.	AUMENTI			
	dal 1.1.2006	dal 1.1.2007	dal 31.12.2007	Complessivo
C5	12,72	45,88	66,2	124,80
C4	11,95	43,07	62,26	117,28
C3	10,87	39,27	56,64	106,78
C2	10,29	37,13	53,67	101,09
C1	9,93	35,94	51,8	97,67
B3	9,65	34,8	50,49	94,94
B2	9,10	32,66	49,25	91,01
B1	8,56	31,2	44,86	84,62
A3	8,16	29,67	42,63	80,46
A2	8	29,1	41,83	78,93
A1	7,70	28,1	40,39	76,19

A questi "favolosi" aumenti va aggiunto un incremento dell'indennità di ente pari a euro
5,88 mensili per l'area C; 4,96 mensili per l'area B; 3,67 mensili per l'area A.

Ordinamento professionale

E' questo il campo in cui l'amministrazione con l'aiuto di CGIL, CISL e UIL si è sbizzarrita per arginare le giuste rivendicazioni dei lavoratori occupati con mansioni superiori.

Con un'operazione degna di un grande illusionista viene creato un nuovo ordinamento professionale con qualifiche praticamente identiche a quelle esistenti (l'unica differenza è che le posizioni all'interno delle aree divengono tutte posizioni di sviluppo economico) ma con un ampliamento, a costo zero, delle competenze attribuite alle singole aree professionali.

I lavoratori dell'area B contestavano, attenendosi alla precedente declaratoria delle aree, di poter essere adibiti allo sportello? La nuova declaratoria dice che possono avere relazioni dirette con l'utenza! Alcuni C3 intendevano cause per demansionamento? Ora il contratto dice che i lavoratori dell'area C, poco importa se siano C1 o C5, possono anzi devono fare tutto e di più, anche avere "capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo alla gestione, integrazione e facilitazione di processo", peccato che tutto questo avvenga a costo 0 e che le relative indennità le prendano solo i responsabili di processo. E se qualcuno vuole intentare causa per demansionamento l'amministrazione può sempre dire che è lui che non ha avuto capacità decisionali e volontà di assumersi le responsabilità previste dal contratto.

Ma al di là degli escamotages trovati dall'amministrazione e dai suoi "servi" la cruda realtà resta quella di lavoratori che, a parità di lavoro vengono retribuiti in modo diverso, e di una flessibilità esasperata delle mansioni all'interno e tra le aree professionali.

Passaggi tra e all'interno delle aree

E' questo uno dei capitoli più neri e vergognosi di questo contratto con cui si fa rientrare dalla finestra l'odioso sistema delle "pagelline". Infatti sia per i passaggi fra le aree che per le progressioni all'interno della stessa area diventa elemento decisivo la valutazione dell'apporto individuale.

Il passaggio tra le aree avviene attraverso prove selettive interne. Ma a queste si aggiungono la valutazione delle competenze professionali acquisite, anche a seguito di percorsi formativi conclusi con

valutazione finale, **il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, i titoli culturali e di servizio posseduti.**

Le progressioni orizzontali all'interno di ciascuna area (programmate in base alla sola disponibilità delle risorse) avvengono con procedure che saranno stabilite dall'integrativo nel rispetto dei seguenti criteri:

- **livello di esperienza maturato e competenze professionali acquisite** (che, dice il contratto non si può identificare con il solo tempo di permanenza all'interno delle aree);
- **titoli culturali e professionali**
- **specifici percorsi formativi con valutazione finale.**

In entrambi i casi, sia per i passaggi tra le aree che all'interno delle aree, rientra in gioco la valutazione delle competenze professionali.

Ma quali saranno le forme per valutare il livello di esperienza e le competenze professionali acquisite è facile immaginare, come ha dimostrato la recente esperienza delle pagelline.

Compensi incentivanti

Due sono i criteri innovativi introdotti su questo versante: **il gradimento del pubblico** (a cui sarà destinato il 35% dei risparmi di gestione del personale) e **la valutazione dell'impegno individuale** (a cui sarà destinato il 25% dei risparmi di gestione del personale).

Il primo criterio, che riguarda la produttività collettiva e di cui non sono ancora chiari i meccanismi di rilevazione, potrebbe finire per penalizzare le sedi sott'organico **facendo pagare ai lavoratori i costi dei disservizi all'utenza causati dai tagli di spesa ai servizi pubblici e/o da errori organizzativi della dirigenza.**

Il secondo criterio, che riguarda la produttività individuale, **presuppone una valutazione dell'apporto individuale da parte del dirigente sulla base dei risultati conseguiti.** Benché il contratto parli di misurazioni oggettive, l'esperienza delle pagelline ci ha insegnato **quanto furono poco oggettive e molto clientelari le valutazioni di allora.** In quel caso **tali valutazioni servirono solo a garantire ad alcuni il passaggio di qualifica a discapito di altri, oggi andranno anche ad incidere su una parte rilevante della retribuzione, una parte della retribuzione che -noi sosteniamo da anni- dovrebbe invece essere inserita a pieno titolo nella retribuzione base.**

Incarichi di elevata professionalità

E' questo un altro capitolo vergognoso del contratto. Qui Amministrazioni e CGIL, CISL e UIL **si inventano nuove e fumose figure di responsabilità**, tutte rigorosamente indennizzate, da affidare a funzionari dell'area C, su proposta del dirigente responsabile, in base a criteri che saranno definiti con la contrattazione integrativa. Si introduce, insomma, **un ulteriore elemento di discriminazione e divisione tra i lavoratori** che li renderà più ricattabili di fronte all'Amministrazione e che servirà solo a sistemare qualcuno a discapito di tutti gli altri.

Lavoratori precari

Non una parola viene spesa sui tempi per la conversione a tempo indeterminato dei lavoratori precari che continuano a non avere certezze sul loro futuro e ad essere esclusi dalla partecipazione ai bandi per i passaggi di qualifica previsti dallo scorso contratto integrativo.

E intanto l'Istituto procede, come niente fosse, a nuove assunzioni e all'utilizzo di lavoratori interinali per smaltire le sacche di arretrato.

In tutto questo appare sconcertante il silenzio delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto che **non solo non hanno consultato i lavoratori prima di firmare ma nemmeno hanno il coraggio di informarli correttamente sul contenuto dell'accordo.**

E' ormai abissale la distanza che separa questi sindacati, occupati ormai solo a difendere i propri apparati burocratici e il proprio impero economico (che va dalla gestione del TFR allo sfruttamento dei lavoratori occupati nelle agenzie interinali) dagli interessi dei lavoratori.

Dall'accordo sulle pensioni a quello sulla previdenza integrativa nel pubblico impiego, dal memorandum d'intesa sulla pubblica amministrazione ai contratti capestro siglati per i vari comparti, è tutto un susseguirsi di accordi che riducono lo stato sociale e i diritti dei lavoratori.

Solo l'autorganizzazione e la riappropriazione dal basso di un modo diverso di fare sindacato potranno difendere i lavoratori da una politica concertativa che mira a smantellare diritti e stato sociale.