Unione Sindacale di Base

Cartolarizzazione: firmato l'accordo. La RdB/CUB MEF non lo sigla.

Roma, 21/04/2007

Sono passate da poco le 22 di venerdì 20 aprile 2007 quando, dopo quasi 5 ore, l'accordo sull'attuazione delle somme derivanti dall'art. 3, comma 165 della legge 350/2003 (la cosiddetta cartolarizzazione) viene siglato dalla maggioranza delle sigle sindacali in rappresentanza sia della dirigenza che del personale.

Come avevamo già annunciato non appena ricevuta la "bozza" dell'intesa, **la RdB/CUB MEF non ha siglato l'accordo** in quanto, i criteri individuati per la remunerazione della quota del 30% delle risorse, colpiscono fortemente i diritti e le tutele di tante lavoratrici e di tanti lavoratori.

La necessità di "avallare" e dare sostegno ai principi di meritocrazia e di valutazione individuale del

personale, inseriti dal Ministro Tommaso Padoa Schioppa e "strombazzati" ai mezzi di comunicazione nell'ambito della crociata contro i fannulloni, di fatto, fanno "carne da macello" dei diritti e delle salvaguardie dei lavoratori.

Basta leggere quello che il Ministro TPS ha dichiarato al Corriere della Sera il 19 aprile 2007, guarda caso il giorno prima dell'accordo siglato tra amministrazione e CGIL, CISL, UIL, UNSA, DIRSTAT, INTESA sulle risorse del comma 165: *abbiamo abbandonato la distribuzione dei premi a pioggia, introducendo la meritocrazia ufficio per ufficio. E, in prospettiva, anche individuo per individuo. Questo rafforzerà anche il ruolo del dirigente, che avrà più potere per valutare i singoli dipendenti. Poi, c'è la possibilità di agire sulla struttura, prevista dal nuovo regolamento che consentirà di chiudere alcuni uffici periferici e razionalizzare l'organizzazione. Entrambe queste cose si muovono nella linea del memorandum sul pubblico impiego siglato insieme a Cgil, Cisl e Uil.....*

Quindi, dopo aver "scippato" il 50% delle somme del comma 165, l'amministrazione e i suoi referenti politici, pur consapevoli dell'impossibilità di valutare l'apporto individuale "ora per allora", hanno trascorso del tempo per preparare un accordo che includesse "criteri e parametri oggettivi" per la distribuzione delle risorse ma, nel contempo, rispondesse ad un duplice obiettivo: da una parte esaltare il rigore del ministro salvandone l'immagine al padronato e alla borghesia e, dall'altro, cogliere l'occasione, con l'aiuto dei sindacati "amici", per iniziare a colpire le tutele e i diritti della classe lavoratrice.

Ma, in realtà, quali sono questi "criteri e parametri oggettivi"?

Il primo criterio è la "presenza effettiva", considerando tale solo l'attività sindacale retribuita.
E, tutte le altre?

La tutela per i portatori di handicap, l'astensione obbligatoria della lavoratrice, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, l'infortunio sul lavoro o la malattia dipendente da causa di servizio, la donazione di sangue, del midollo osseo e assimilate, le terapie salvavita, i ricoveri ospedalieri o i day hospital in caso di patologie gravi, sono tutte assenze tutelate per legge ma, sia per l'amministrazione che per CGIL, CISL, UIL, UNSA, DIRSTAT e INTESA, evidentemente non rispondono a "criteri e parametri oggettivi".

Ma non solo queste assenze, costate tante lotte e tante battaglie per la loro difesa, vengono ignorate.
Pensiamo ai permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o ad esami, per lutti, per matrimonio, alle testimonianze rese in sede giudiziaria, ai riposi compensativi maturati per aver effettuato ore di lavoro straordinario non corrisposto, ai riposi compensativi per gli adempimenti di funzioni presso gli uffici elettorali, alle visite mediche in ottemperanza al Dlgs 626/94, ai corsi di formazione, a quelli di riqualificazione e agli aggiornamenti professionali, alle missioni e ai servizi fuori sede, all'espletamento delle funzioni di giudice popolare, all'audizione al collegio arbitrale, etc.etc.

Insomma, anziché includere ed estendere i diritti, patrimonio del senso civico e sociale, si escludono, si eliminano e si gettano come se fossero carta straccia.

Il secondo "criterio e parametro oggettivo" è, la valutazione dei risultati degli uffici di appartenenza.

Risulta del tutto ovvio che, l'esistenza di queste risorse, presuppone che gli uffici abbiano raggiunto l'obiettivo assegnato.

Ma, questo, non era abbastanza oggettivo, secondo l'amministrazione e i sindacati firmatari.
L'amministrazione e la parte politica, partoriscono una scala graduata a secondo della percentuale dell'obiettivo raggiunto dall'ufficio.

Quindi, la responsabilità e i compiti istituzionali del dirigente si riflettono sui lavoratori nell'assegnazione della quota del comma 165.

Ma vi pare sensato che il lavoratore debba percepire del salario aggiuntivo a seconda delle capacità manageriali del dirigente, preposto e ben retribuito proprio per la gestione dell'ufficio?
Ma, allora, ci domandiamo perchè i lavoratori non possono condividere, per esempio, anche le corpose indennità di posizione e di risultato dei dirigenti?

Il vero capolavoro si compie agli ultimi minuti.

Si introduce il solito sotterfugio: per gli uffici più direttamente coinvolti alle attività di cui al comma 165 i risultati verranno considerati, in caso di percentuale non ricadente nella fascia massima, nella fascia immediatamente superiore di percentuale a quella corrispondente ai risultati raggiunti.

Proprio un bel criterio oggettivo, non c'è che dire!

Il terzo criterio è l'introduzione di penalizzazioni a secondo delle sanzioni disciplinari irrogate.
Per i lavoratori si va dal licenziamento alla multa passando attraverso la sospensione dal servizio e dallo stipendio.

Sono anni che i contratti nazionali, anziché occuparsi delle condizioni salariali e professionali, si concentrano sul peggioramento delle norme sanzionatorie.

Oramai, sono passibili di sanzione disciplinare tutti i lavoratori che, esercitando il diritto/dovere di rimostranza, tentano di rifiutare di eseguire un ordine ritenuto illegittimo, così come sono parimenti sanzionabili i lavoratori/sindacalisti che, chiamati in loro difesa, esercitano il mandato al di fuori del rigoroso rispetto del principio d'obbedienza gerarchica.

Il giudizio di congruità dell'attività svolta, manco a dirlo, compete ovviamente alla stessa controparte datoriale.

Un processo di involuzione democratica e civile che sta investendo, da tempo, la nostra società e che, ovviamente, si respira prima di tutto proprio nei luoghi di lavoro, soprattutto laddove non si perde occasione per rimettere in discussione diritti acquisiti individuali e collettivi, anticipando ambiziosi progetti neo-autoritari.

In provincia, poi, dove molti uffici sono diretti da autorità podestarili, le multe e le sanzioni disciplinari sono maggiori delle contravvenzioni subite per divieto di sosta.

Il quarto ed ultimo parametro è l'impegno politico dei sottoscrittori dell'accordo nel definire, entro il prossimo mese di giugno, i criteri da utilizzare per la valutazione dell'apporto individuale del personale per l'erogazione dei trattamenti economici derivanti dall'art. 3 del comma 165 della legge 350/2003.

Un impegno che predispone e disegna una prossima concertazione con il governo "amico" a partire dall'imminente soppressione degli uffici del MEF per giungere alla totale destrutturazione della pubblica amministrazione.

Questo accordo colpisce i lavoratori e arretra l'intera categoria.

Alla RdB/CUB MEF, incompatibile con il capitalismo e con la borghesia, il compito di difenderli.

• CARTOLARIZZAZIONE fondi aggiuntivi: accordo siglato il 20.4.2007

• INVALIDITA' CIVILE - trasferimento all'INPS ai sensi della legge 80 del 9.3.2006 - decreto - nota INPS e istruzioni

• Schema DPCM trasferimento III dipartimento al Ministero dello Sviluppo Economico (23.4.2007)