



Unione Sindacale di Base

ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI DEL COMUNE DI GENOVA



Genova, 30/05/2024

ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI DEL COMUNE DI GENOVA

Come tutti ricorderete, USB aveva, a suo tempo, espresso la propria insoddisfazione in merito al Contratto Decentrato 2023, firmato a dicembre dalla Civica Amministrazione e dalle O.S. di categoria facenti capo a CGIL, CISL e UIL. Tale insoddisfazione si era concretizzata nel voto contrario alla firma del Contratto stesso, espresso da USB nell'ambito della RSU. Ecco, a seguire, alcune criticità, non soltanto interne, che vogliamo sottoporre alla vostra attenzione.

- La composizione del Fondo destinato al salario accessorio si fa sempre più povera in termini reali, a fronte cioè dell'incremento del costo della vita, così come, peraltro, accade per gli stipendi definiti dai Contratti Nazionali. Gli stipendi perdono, quindi, di valore, in rapporto al crescere dell'inflazione, sia nella componente fissa, sia in quella accessoria (produttività, indennità varie, numero di progressioni economiche, definite, adesso,

differenziale stipendiale):

biennio 2023/2024 spese militari + 12,5 %

stanziamento rinnovi contratti di lavoro pubblico impiego: + 5,5% per il triennio 2022/2024 a fronte di un'inflazione, nello stesso periodo, di circa il 18% (perdita secca del 12,5%)

- Nella realtà, però, non per tutti è così e un incremento del Fondo c'è stato, eccome: l'integrazione di 320.000 euro destinata ai cosiddetti Project Manager (art. 110 del Testo Unico Enti Locali). Una figura professionale la cui gestione appare in forte odore di ILLEGITTIMITA', per come attuata all'interno di molti Enti. In particolare, per quanto concerne la prassi di collocare in aspettativa un dipendente assegnandogli, tramite un contratto di lavoro "parallelo", un incarico a tempo determinato, con inquadramento giuridico e trattamento economico maggiori rispetto al rapporto di lavoro oggetto dell'aspettativa. Già... peccato che gli impieghi pubblici non siano cumulabili. Si ricorda che il premio, collegato ai risultati, può arrivare, per queste figure, fino a 25.000 euro annui pro-capite. Si tratta di vere e proprie promozioni "sul campo" attribuite ad personam.

- Gestione a dir poco "opaca" del sistema di valutazione dei dipendenti, che, sappiamo, incide sia su una quota della produttività sia sull'attribuzione del "differenziale stipendiale". La Civica Amministrazione dovrebbe spiegare con chiarezza perché variano in misura tanto consistente, da Direzione a Direzione, i punteggi minimi richiesti per l'accesso alle relative graduatorie...

- Gestione altrettanto opaca delle posizioni di responsabilità (art. 84 del Contratto Nazionale, già art. 70), la quale si concretizza, in particolare, nel rifiuto, "giustificato" dal richiamo alla privacy (dimenticando, peraltro, l'obbligo di trasparenza) di pubblicare gli elenchi dei dipendenti assegnati alle suddette posizioni: assurdo, anche perché è fondamentale che, all'interno di una Direzione, tutti sappiano chi fa che cosa e con quale livello di responsabilità.

E, per finire, nessun effetto PNRR sugli organici dei Comuni e della Pubblica

Amministrazione nel complesso. Ricordiamo che, a dispetto di quanto da anni ci propina la propaganda di regime, l'Italia è il Paese OCSE con il peggiore rapporto dipendenti pubblici/popolazione.

CHE DIRE... AL PEGGIO NON C'E' LIMITE, SE NON SI LOTTA!!!

UNITI SIAMO IMBATTIBILI: ISCRIVETEVI A USB!

Consultate il sito pubblicoimpiego.usb.it/index.html

Genova, 3 giugno 2024