



Unione Sindacale di Base

CONTRATTO INTEGRATIVO 2006: LE ASSEMBLEE REGIONALI DICONO NO!

Comunicato n.29/07

In allegato la Nota a verbale e il Comunicato stampa



Nazionale, 07/05/2007

Si è concluso da qualche giorno il giro di consultazioni promosso dalla RdB-CUB sui contenuti dell'ipotesi di contratto integrativo 2006. Dai lavoratori intervenuti agli incontri è arrivato un generale apprezzamento per questa iniziativa, evidenziando come la RdB-CUB sia ormai l'unica organizzazione sindacale a mantenere un contatto diretto e costante con la base, chiamata ad esprimere un parere vincolante sull'accordo del 9 marzo scorso.

Chi ha partecipato alle assemblee può testimoniare che si è trattato di un confronto vero, aperto a tutti, nel quale sono stati approfonditi i contenuti dell'intesa senza posizioni precostituite o tentativi di condizionamento, lasciando i lavoratori pienamente liberi di decidere la posizione ritenuta più opportuna.

Il risultato finale è stato il seguente:

FAVOREVOLI 8%;

CONTRARI 86%;

ASTENUTI 6%.

L'accordo è stato, quindi, nettamente **RESPINTO!**

E' emerso chiaramente che i lavoratori non si riconoscono in questo contratto integrativo, troppo sbilanciato verso le figure apicali dell'area C, con una scarsa attenzione al disagio del restante personale, soprattutto quello inserito nelle aree A e B dove si addensa maggiormente il fenomeno del mansionismo.

Si voleva anticipare l'istituzione della vice dirigenza e lo si è fatto nel peggiore dei modi, mentre la RdB proponeva di rinviare la questione al CCNL. I lavoratori non accettano infatti che la propria amministrazione tuteli esclusivamente i C4/C5 titolari di posizione organizzativa, riconoscendo loro indistintamente una maggiorazione dell'indennità di 50 € mensili a partire da agosto 2006, peraltro a carico del Fondo di Ente, a fronte della nuova funzione di "integratore di processo" che appare completamente ingiustificata, al di fuori di ogni verifica organizzativa. Un'amministrazione che, al contrario, con le qualifiche inferiori usa la frusta, attivando selezioni concorsuali per un numero di posti insufficiente a rispondere alle esigenze organizzative e con una prova concorsuale (test) che pesa per il 60% sul punteggio complessivo.

Adirittura illegittima appare poi la norma contrattuale che riguarda l'assegnazione delle posizioni organizzative ai C3, dal momento che il ccni, all'art. 7, conferma che tali posizioni sono prerogativa dei C4. I C3 incaricati percepiranno la sola indennità e non la differenza

stipendiale con il C4. In questo modo si stabilisce contrattualmente lo sfruttamento dei lavoratori attraverso una norma che prevede l'esercizio non retribuito di mansioni superiori. Un'idea assolutamente insensata. Tra l'altro si sono lasciate appositamente scoperte un certo numero di posizioni organizzative, diminuendo i posti nelle selezioni per C4 amministrativo, per poterle successivamente assegnare ai C3. La RdB-CUB ha ripetutamente proposto che si mettessero a bando a C4 amministrativo un numero di posti adeguato al numero di posizioni organizzative scoperte e che queste fossero assegnate ai vincitori delle selezioni.

Per quanto riguarda il salario accessorio, i lavoratori hanno lamentato il sostanziale blocco dell'incentivazione a fronte del continuo e certificato aumento della produttività, con il verosimile rischio che l'accordo raggiunto il 9 marzo non confermi quantomeno il salario accessorio percepito nel 2005.

Il contratto integrativo presenta altri punti di caduta, come il mancato allineamento del TEP all'assegno di garanzia e la mancata estensione dell'indennità di 30 € mensili a tutti i C1/C2 amministrativi e sanitari, lasciando invariata un'ingiustificata disparità economica tra il personale in servizio prima o dopo il 1° gennaio 1998.

La proposta organizzativa che riguarda gli informatici del territorio (ex operatori di controllo), contenuta nell'art. 8 del ccni, è stata unanimemente respinta ed il personale interessato ha immediatamente avviato un percorso di protesta.

I lavoratori, nel corso delle assemblee regionali, hanno riconosciuto che alcuni risultati positivi di questo contratto sono dovuti essenzialmente all'impegno ed alla determinazione della RdB-CUB. Si consideri in primo luogo la questione dei criteri per le selezioni concorsuali: fino a due anni fa le proposte dell'amministrazione e delle altre organizzazioni sindacali facevano riferimento a criteri evidentemente discrezionali. Si voleva, ad esempio, utilizzare la valutazione del potenziale per il passaggio a C4, o si volevano assegnare punti alle figure previste dal d.lgs. 626/94 (sicurezza nei posti di lavoro), a chi partecipava al controllo produttivo, a chi faceva parte di commissioni nazionali, a chi aveva avuto incarichi particolari ecc. ecc.. La RdB-CUB ha sempre chiesto selezioni oggettive e trasparenti proponendo, all'indomani del coordinamento nazionale dei delegati del 1° febbraio 2005, tre soli criteri di riferimento: anzianità, titolo di studio, prova concorsuale. La RdB-CUB si è fatta carico di proporre criteri seri, tenendo conto di un contesto, soprattutto esterno all'Ente, che non avrebbe più accettato selezioni regolate esclusivamente da anzianità e titolo di studio. A distanza di due anni, i criteri proposti dalla RdB-CUB sono stati accettati da tutti e sono diventati il punto di riferimento delle future selezioni.

Tuttavia, nel corso della trattativa la RdB-CUB ha chiesto che fosse riconosciuto un maggiore peso all'anzianità rispetto alla prova concorsuale (test) e che fosse conteggiata l'intera anzianità lavorativa in tutti i passaggi, dal momento che inspiegabilmente per le selezioni a C3 e C4 il calcolo complessivo dell'anzianità si ferma rispettivamente a 28 e 26 anni. Purtroppo tali richieste sono state respinte dal tavolo sindacale, così come non è stata accettata la richiesta della RdB-CUB di prevedere la partecipazione alle selezioni dei lavoratori attualmente a tempo determinato (CFL ed EX-LSU) qualora si procedesse alla trasformazione dei contratti prima dell'emanazione dei bandi. La sola RdB-CUB si è fatta allo stesso tempo promotrice di chiedere con insistenza la partecipazione alle selezioni anche del personale sprovvisto di diploma, sottolineando l'importanza di riconoscere a tutti ed in ogni momento la dignità di lavoratori, ben sapendo che questi colleghi avrebbero comunque partecipato con la penalizzazione di non avere alcun punteggio per il criterio relativo al titolo di studio, ma si trattava di non escluderli, di non cancellarli in una fase importante della vita lavorativa: quella del riconoscimento della crescita professionale. E' diventata invece proposta comune e recepita nell'accordo quella di prevedere bandi regionali fino alla posizione C1, per evitare discriminazioni tra il personale delle aree A e B, mentre per le posizioni C3 e C4, entrambe destinatarie di possibili indennità, si potrà concorrere per i posti di una sola Sede anche di regione diversa da quella di appartenenza.

Sempre in tema di selezioni, i lavoratori che hanno partecipato alle assemblee regionali hanno concordato con la RdB-CUB in merito alla contrarietà ai punteggi aggiuntivi previsti per i passaggi a C3 e C4, soprattutto quelli relativi all'art. 24 (posizione organizzativa assegnata per sei mesi), dal momento che tale questione ha lasciato strascichi di dura polemica nelle Sedi per il modo con cui è stata applicata, senza criteri oggettivi ed uniformi.

Altri risultati positivi dovuti al deciso intervento della RdB-CUB, ma sicuramente parziali rispetto all'impianto complessivo ed alle richieste avanzate, riguardano: il ripristino dell'indennità per amministrativi e sanitari come prevista dal ccni 2005, ma solo a partire da ottobre 2006, con importo mensile di 70 € per i C3 e di 30 € per i C1/C2 (tranne il personale immesso in servizio dopo il 1° gennaio 1998); la possibilità di cumulare l'indennità di traduttore ed interprete con quella di bilinguismo per il personale assunto con l'obbligo del patentino italo-tedesco; l'applicazione dell'art. 25 del CCNL 2002-2005, precisamente: comma 5, passaggio in area B dei lavoratori collocati in area A al 31 dicembre 2002; comma 6, indennizzo del personale turnista a ciclo continuo dichiarato non più idoneo alla turnazione a seguito di accertamento sanitario. Come si vede, si tratta di questioni specifiche che andavano sanate.

Nel complesso, comunque, un'intesa decisamente insoddisfacente, dal momento che un contratto integrativo può definirsi positivo solo se riesce a guardare all'insieme dei lavoratori, mentre in questo caso fattori esterni e, soprattutto, specifici interessi interni hanno influito negativamente sull'esito di un accordo che i lavoratori non sentono proprio. Non si venga poi a dire che i sindacati seri, responsabili, si sono fatti carico di definire un contratto difficile perché è una balla alla quale ormai i lavoratori non credono più, così come non credono alla menzogna che la RdB-CUB non firma mai gli accordi e chiede sempre + 1.

Quando gli accordi sono volutamente brutti e contengono scelte profondamente negative come quelle del contratto integrativo 2006, allora li firmi chi ne è stato l'artefice.