

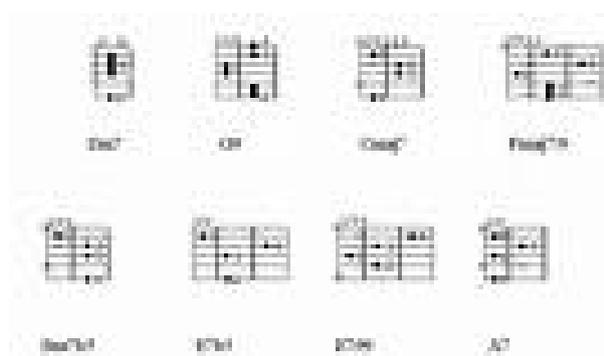


Unione Sindacale di Base

---

Nuovi accordi, vecchie modalità-Nuove modalità, vecchi accordi

**Accordo integrativo riqualificazioni-Ipotesi accordo FUA 2007/2008**



Roma, 27/02/2007

La scorsa settimana è stato firmato un nuovo accordo integrativo ( così come preannunciato da questa O.S. nei precedenti comunicati) in merito alla riqualificazione del personale.

**Nonostante le puntuali proposte della RdB al riguardo con le quali si voleva evidenziare che, utilizzando le somme messe a disposizione dalla attuale Finanziaria e le 191 posizioni di passaggio di area messe a disposizione da quella precedente, il recupero dei fondi delle progressioni economiche Super relative al passaggio di centinaia lavoratori in C1 (accertatore lavoro) e l'utilizzo di parte del FUA, poteva essere, finalmente, realizzabile, attraverso la stipula di un nuovo CCNI, il corretto inquadramento di tutto il personale tagliato fuori dal precedente CCNI, nonché il corretto inquadramento in C2 degli addetti alla vigilanza operanti sui territori, ....nonostante le opportunità determinate, in sostanza, da tali "compatibilità economiche" .....l'accordo siglato da CGIL, CISL, FLP, UNSA ed INTESA con l'Amministrazione.... in nome e nel bene dei lavoratori ... prevede il passaggio degli idonei dei corsi concorsi all'interno delle aree (290 posizioni in tutto) e l'assegnazione della progressione economica Super per coloro i quali nelle passate graduatorie ne erano rimasti esclusi....punto e basta!!**

Tanto realismo sindacale a distanza di 7 lunghi anni, durante i quali un CCNI che,

lasciandosi alle spalle buona parte del personale, ha visto il proprio incedere tra mille peripezie, fa sorgere spontanea la solita domanda.... e tutti gli altri??

Non solo le discriminazioni passate, dunque, ma anche quelle presenti....nuovi accordi con vecchie modalità che hanno il sapore amaro di una tassa rinnovabile all'infinito.

Nel contempo, per rispondere alle giuste rivendicazione degli 800 e passa B3 amministrativi esclusi da ogni riqualificazione, alle migliaia di colleghi sempre amministrativi B2 esclusi dal corso o definiti "non idonei", dopo decenni di servizio, e ai 400 addetti alla vigilanza demansionati, all'atto della firma del nuovo contratto, a cui non viene più riconosciuto il diritto di firmare atti di rilevanza esterna, per rispondere a tutto questo, dicevamo, non si trova di meglio che aggiungere all'accordo un protocollo d'intesa al quale si rimanda la risoluzione di una parte dei suddetti problemi con l'utilizzo dei restanti 1.400.000 euro (previa autorizzazione di Funzione Pubblica e MEF), senza neanche avere il coraggio di citare nell'unico passaggio che potrebbe riguardarli come attori e protagonisti di 20 anni di discriminazioni gli addetti alla vigilanza.

Un trionfo per l'Amministrazione che utilizzando, per ora, solo i soldi del FUA (quindi dei lavoratori), senza alcuno sforzo, si trascina appresso gli idonei dei precedenti corsi ed assegna il contentino della Super ad un migliaio di colleghi che sanno di dover rimanere al palo, probabilmente, per il resto della carriera vista l'imminente modifica dell'ordinamento professionale, già peraltro attuata in ex Comparti Ministeri (vedi Agenzie delle Entrate), con la quale i passaggi di area diventano praticamente impossibili se non si è in possesso della laurea. Intanto si sorvola e si prende tempo sia sull'inquadramento a C2 degli ex addetti, sia sulla sorte dei 42 esclusi persino dal relativo corso concorso.

**L'ennesimo accordo al ribasso che divide i lavoratori in un momento in cui la coesione fra gli stessi poteva essere fondamentale per ottenere soddisfazione alle giuste rivendicazioni di sempre.**

Ma non è finita qui ....in puro stile **MEMORANDUM INTESA LAVORO PUBBLICO e RIORGANIZZAZIONE P.A. (dove l'utilizzo di termini quali misurabilità, verificabilità, incentivazione, produttività, la fanno da padroni nel "dialogo" tra OO.SS. e Governo)** qualche giorno dopo viene firmata, da tutte le OO.SS. eccetto la RdB, un ipotesi di FONDO UNICO NAZIONALE 2007/08 con nuove modalità, in nome dell'innovazione ma, a nostro giudizio, più simile a vecchi e peggiorativi accordi per quel che riguarda la distribuzione delle risorse.

L'ipotesi di accordo, la cui sigla definitiva è stata rimandata ai primi di marzo, prevede che l'assegnazione dei fondi alle DPL sia determinata oltre che dal numero dei lavoratori operanti e delle eventuali carenze di organico anche dalla produttività espressa dai singoli Uffici.

Questo attraverso la misurazione e la verifica di indicatori di produzione (numero pratiche,

ispezioni, conciliazioni ect.) che alla fine dei giochi daranno l'idea di quanto la singola DPL riesca a produrre.

La considerazione d'obbligo a questo punto è che tutto questo abbia più a che fare con calcoli numerici attinenti alla quantità del prodotto e non già alla qualità dello stesso.

Facciamo un banale esempio: se si vuol dimostrare di poter fare un alto numero di ispezioni sui luoghi di lavoro basta recarsi più spesso presso esercizi commerciali dove la facilità della pratica concorre ad evaderla in giornata, piuttosto che a recarsi presso una fabbrica od in un cantiere dove le complicità insite potrebbero protrarre l'ispezione per più giorni.

Ora è chiaro che questa deve considerarsi solo una malaugurata ipotesi, inoltre sappiamo tutti che la matematica non è un'opinione, ma il timore che le statistiche, le percentuali ed i numeri possano ingenerare una sorta di indiscriminata corsa alla produttività a scapito della qualità di un servizio che tutela i diritti dei lavoratori sui territori od altro ci preoccupa non poco.

**Così come ci preoccupa l'ipotesi che a fronte di concetti quali misurabilità, verificabilità, produttività ed incentivazione possano materializzarsi in un prossimo futuro DPL nelle quali operino una maggioranza di impiegati zelanti ed altre dove operino, invece, una maggioranza di lavoratori fannulloni...con le dovute conseguenze in materia di mobilità, penalizzazioni salariali e chissà quali altre inimmaginabili sorprese.**

Ci preoccupa, altresì, il fatto che la quota destinata alla presenza in servizio sia stata relegata in un range contrattabile tra il 20% ed il 40%, destinando sempre meno risorse all'unico criterio da questa O.S. ritenuto attendibile (la presenza in servizio) e sottraendo di fatto al controllo delle RSU di sede una cospicua fetta della quota fissa, rendendo il resto tutto opinabile ed in balia della produttività individuale.

A poco vale la rivendicazione di avere ottenuto una più bassa percentuale di differenziazione tra le fasce, visto che la tassazione sui redditi per le fasce che riguardano i lavoratori del pubblico impiego rimane uguale per tutti e che discriminazioni di ben altra natura economica possono essere operate in nome della produttività, della incentivazione della misurabilità etc. etc. etc.

Per concludere due nuovi accordi, protocolli d'intesa, ipotesi d'accordo, o come li si vuol chiamare, che comunque impegnano Amministrazione e OO.SS. firmatarie sulla strada del già citato Memorandum dove è sempre più presente il concetto di produttività, quantità del prodotto, misurabilità delle prestazioni lavorative e dove nel contempo si ampliano sempre più le differenze retributive tra i lavoratori, il giudizio sull'operato dei lavoratori da parte della classe dirigente, l'assegnazione di posizioni economiche Super in luogo di passaggi verticali, l'utilizzo del FUA come risoluzione di qualsivoglia controversia legata al normale funzionamento degli Uffici.

**Anche da questi accordi a perdere passa lo smantellamento della Pubblica Amministrazione.**

**Controriforma delle pensioni e scippo delle liquidazioni  
Precarietà Blocco delle assunzioni  
Esterneizzazione dei servizi pubblici**

**Contratti a perdere  
Mobilità selvaggia  
Esuberi**

**SCIOPERO GENERALE DEL PUBBLICO IMPIEGO 30 MARZO 2007**