



## AREA B



Roma, 04/10/2006

## **AREA B: LA POSIZIONE DELLA R.d.B.**

L'Amministrazione ha inviato a tutte le OO.SS. una nota informativa che riporta quanto emerso dal colloquio avuto con la Funzione Pubblica in merito alla richiesta di autorizzazione all'emanazione del bando per il concorso esterno a C1. Sembrerebbe che il Ministero si appresti, dopo gli ulteriori chiarimenti avuti dall'Amministrazione, a concedere l'autorizzazione, passo necessario per arrivare alla

emanazione del nuovo bando interno.

Con le assicurazioni date dalla Funzione Pubblica, l'Amministrazione, ma non solo, sembra così convinta di aver risolto il problema dell'Area B, ignorando tutto il malessere che l'annullamento del bando, ennesima goccia che ha fatto traboccare il vaso, ha fatto emergere.

Come abbiamo già avuto modo di dichiarare in diverse occasioni il **concorso** per noi rappresenta, già prima, ma ancora di più oggi, solo **una soluzione parziale** al problema del mansionismo diffuso tra il personale dell'area B, soluzione parziale che ha le sue origini nelle scelte fatte al tavolo di trattativa al momento della rideterminazione dei fabbisogni. Un po' di storia: il 18/7/2003 la RdB non sottoscrive l'accordo che determina i numeri dei posti da mettere a concorso. Tra le motivazioni che hanno determinato la nostra posizione, riportate nell'allegata nota a verbale, anche la considerazione che "... la p.o. B2, definita negli ultimi anni, concordemente con l'Amministrazione, posizione d'ingresso nell'Ente, rimane numericamente sopravvalutata rispetto alla p.o. C1, che dovrebbe viceversa rappresentare la vera posizione base d'inquadramento del personale delle Aree...".

Oltre all'insufficiente numero dei posti, altre incognite gravano su questa procedura, a partire dalle modalità di effettuazione delle prove selettive, per continuare con i tempi di inquadramento dei vincitori. Il concorso da un'area all'altra viene considerato infatti come una vera e propria assunzione e pertanto i vincitori dovranno attendere le disponibilità previste dalle varie leggi Finanziarie come deroga al blocco delle assunzioni per ottenere quello che dovrebbe essere viceversa un atto dovuto. Inquadramento contemporaneo di tutti i vincitori nel 2007 (a patto che le graduatorie siano pronte entro il 31.12.2006) o frazionamento, o meglio stillicidio, in più anni sulla base delle disponibilità dell'unico fondo, sempre più risicato, stanziato in Finanziaria? Solo attraverso una palla di vetro si possono dare risposte certe: la vicenda della trasformazione dei CFL dovrebbe servire da monito in questo senso.

Con queste premesse come riporre aspettative esclusivamente sul concorso?

Una **non soluzione** quindi, così come non soluzione è, soprattutto in questa fase, il **ricorso giudiziario**. Non siamo contrari pregiudizialmente ai ricorsi, anzi in più di un'occasione anche noi ne abbiamo promossi a tutela dei diritti dei colleghi. Abbiamo però ben chiaro che siamo un'organizzazione sindacale, non uno studio legale associato e pertanto il ricorso è veramente l'ultima carta che resta da giocare

quando sono state percorse tutte le strade che possiamo e dobbiamo percorrere. Abbiamo letto in questi giorni un comunicato sindacale che fa un'analisi catastrofica di quanto potrebbe accadere in caso di vittoria dei ricorrenti: è un'analisi che non condividiamo perché basata su elementi del tutto errati e contraddittori e che nasconde la volontà di non affrontare la questione fino in fondo, perché non prioritaria nella propria strategia sindacale. La contrattazione integrativa di Ente, che deve giustamente essere difesa e valorizzata, può operare, ovviamente e purtroppo nei limiti imposti dalla normativa vigente, delle scelte in un senso o in un altro: tutto dipende dalla volontà di chi siede al tavolo! Annunciare possibili scenari in cui l'Amministrazione sarebbe costretta ad assegnare a tutti le mansioni proprie della qualifica dopo aver ammesso la difficoltà di distinguere con certezza le mansioni B2/3 da quelle C1/2, o prospettare una possibile messa in mobilità del personale B2/B3 in esubero, equivale a dimostrare di non avere le idee molto chiare su quanto il personale dell'Area B sia stanco di vedere passare treni sui quali, a differenza di altri, per mille e più motivi, non è mai possibile salire. Altro che lasciare il personale oggi B2/B3 senza prospettive di carriera!!! Cos'è, una battuta?

Detto questo il vero problema non è tanto il ricorso, o gli effetti "nefasti" di possibili vittorie, quanto **l'uso strumentale** che ne viene fatto, sventolando demagogicamente addirittura un riconoscimento giuridico, non possibile nella Pubblica Amministrazione al fine di mantenere consenso fra gli iscritti, o peggio ancora di aumentarli prima del 31.12.2006, data utilizzata per la certificazione ai fini della rappresentatività e quindi della possibilità di sedere al tavolo della trattativa. Troppo spesso il fine giustifica i mezzi...e pur comprendendo l'exasperazione di chi ha aderito al ricorso, stigmatizziamo il comportamento di chi utilizza tale exasperazione a fini esclusivamente strumentali.

Noi siamo convinti che la strada da percorrere sia un'altra. I lavoratori dell'area B hanno dalla loro un incredibile punto di forza: le mansioni che svolgono da anni, la professionalità che con spirito di appartenenza hanno sempre messo, in silenzio, a disposizione dell'Ente. E' per questo che molti colleghi hanno deciso, dopo aver chiesto inutilmente all'Amministrazione chiarimenti in merito alla disparità di trattamento economico con i lavoratori C1, **di sospendere lo svolgimento delle mansioni superiori**. Riteniamo che questa sia oggi l'unica vera strada percorribile: dimostrare **tangibilmente** ad un'Amministrazione sorda ai **veri problemi del personale** quello che veramente fanno i lavoratori dell'area B, quotidianamente, senza alcun tipo di riconoscimento, se non l'apprezzamento sterile di qualche direttore di sede, ed imporre così la necessità di un ragionamento inusuale in un Ente incapace di attuare una seria politica del personale. Imporre una discussione alla ricerca di soluzioni, **una volta tanto**, per chi il lavoro lo svolge davvero, in

maniera tangibile, dati di produzione alla mano e che abbia come obiettivi:

- L'azzeramento del fabbisogno dell'Area B, che deve rimanere, in forma residuale, solo per l'inquadramento degli attuali A1, con il conseguente aumento del fabbisogno di C1;
- L'impegno dell'Amministrazione a sostenere in sede di revisione dell'ordinamento professionale l'area unica, reale soluzione ai problemi organizzativi dell'Ente;
- L'individuazione di diverse modalità di distribuzione del fondo del salario accessorio che sani le sacche di mansionismo ancora presenti;
- La parametrizzazione unica dell'incentivo, come avviene all'Inps già da molti anni;
- La revisione dell'art.6 del Contratto Integrativo di Ente in merito ai tempi di validità delle graduatorie.

Questi gli obiettivi che la RdB ha, e non da oggi, nel suo programma, e sui quali è pronta a confrontarsi con lavoratori, Amministrazione e Organizzazioni Sindacali che siedono al tavolo della trattativa.

**Sappiamo che per attuare serie politiche del personale la strada è difficile ed in salita: che i tempi siano maturi dipende molto anche dai lavoratori.**

Daniela

Mencarelli