
COMINCIANO AD APPLICARE IL CONTRATTO...



Roma, 22/05/2008

In data 19 maggio si è tenuto a Roma un incontro sugli Obiettivi del CIE 2008.

Prima di entrare nel merito dei contenuti di tale incontro, vogliamo sottolineare come anche questa volta (è diventata ormai una consuetudine) l'Amministrazione ci chiede di **fissare gli obiettivi senza conoscere l'entità del fondo.**

Quest'anno l'accordo sulla produttività assume un ruolo particolarmente rilevante in quanto sarà la prima volta che troveranno concreta applicazione i contenuti del CCNL 2006-2009, mutuati dall'ormai tristemente famoso Memorandum.

Le novità introdotte dal documento, a seguito delle indicazioni del CCNL, sono:

- “grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza” ;

- parametri 1,10 – 1 – 0.90 – 0.70 e 0 relativi al **merito partecipativo individuale**.

Si tratta di due argomenti apparentemente toccati con mano leggera, che inseriscono invece modifiche importanti che, se applicate, prospettano l'avvio di un percorso che porterà, in breve tempo, alla diversificazione sempre più tangibile del salario tra singoli lavoratori, senza peraltro che tale diversificazione sia supportata da criteri concreti ed oggettivi.

Per quanto riguarda il primo punto si tratta di un impegno programmatico che troverà applicazione, secondo le intenzioni dell'Amministrazione, nel 2009, quando si saranno realizzate le condizioni per renderlo operativo. Abbiamo già commentato a lungo nell'analisi del contratto l'introduzione di questo meccanismo perverso: il grado di soddisfacimento dell'utenza serve solo a gettare un po' di fumo negli occhi dell'opinione pubblica, indotta da un attacco strumentale e sempre più pesante ai "fannulloni", a ricercare nei dipendenti pubblici gli unici responsabili del malfunzionamento della Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda il secondo punto, **l'Amministrazione ha introdotto attraverso il parametro 1,10 il "premio" per i più bravi**. Senza voler entrare in questo momento nel merito del criterio meritocratico, sul quale si potrebbero scrivere interi libri, siamo dell'avviso che premiare qualcuno, tra l'altro senza un criterio oggettivo, non dovrebbe necessariamente penalizzare qualcun altro.

A detta dell'Amministrazione, la penalizzazione che subirebbe il personale cui verrà attribuito il parametro 0,90 trattandosi di "poca cosa", non merita la possibilità che i lavoratori possano fare opposizione al provvedimento.

Ma il punto non è questo: in primo luogo si tratterebbe di un'ulteriore perdita di salario ai danni di chi, già penalizzato dal mancato incremento dei fondi che risulterà ancor più evidente per l'anno in corso e per gli anni a venire, magari non ha usufruito neanche di un passaggio di qualifica. Come avevamo purtroppo previsto, infatti, le graduatorie degli ultimi concorsi non si sono tutte esaurite, lasciando "al palo" centinaia e centinaia di colleghi che si aggiungono al numero cospicuo di tutti coloro i quali il concorso non lo hanno neanche potuto fare.

In secondo luogo, e cosa ancor più grave, ci dicono che si tratta di "poca cosa", ben sapendo che l'introduzione di questi meccanismi non avviene mai in maniera drastica, dirompente, ma avviene sempre in maniera "soft" per consentire ai lavoratori di abituarsi. E quando i lavoratori si sono abituati...ormai è troppo tardi o comunque difficilissimo tornare indietro.

Inoltre bisognerebbe considerare le motivazioni che hanno portato a tutto questo, visto che i parametri per l'attribuzione dell'incentivo esistono già da tempo ma che nessun dirigente, a parte rarissime eccezioni, si è mai assunto la responsabilità di utilizzarli. Ora,

per risolvere questa “mancanza” diamo l’opportunità agli stessi dirigenti di decidere “motivatamente” l’applicazione dei nuovi parametri, senza dare al personale nemmeno la possibilità di fare ricorso!

Certo è una bella assunzione di responsabilità ... per i nostri dirigenti che, in gran parte, hanno perso il senso di cosa significa vivere con uno stipendio che a fatica ti permette di arrivare a fine mese.

Ancora più emblematico, ma non certo sorprendente, è che tutto questo venga anche supportato dall’approvazione dei sindacati, CGIL e CISL in testa (la CISAL ha soltanto richiesto la possibilità di fare ricorso a coloro che avranno il coefficiente 0,90). Non possiamo menzionare la UIL solo perché assente. Il clima sta cambiando ed i sindacati confederali hanno la necessità di riproporre con forza il ruolo di “attori” nell’attuazione dei progetti di governo, ruolo che si erano assicurati con la firma del Memorandum, del quale rivendicano l’attuazione...

Ma non vorremmo che tutto questo nostro discorso fornisca l’alibi a chi pensa “**la solita RdB che vuole dare tutto a tutti**”. Crediamo che la vicenda del sistema di valutazione abbia insegnato bene ai lavoratori che i fatti difficilmente ci danno torto: la valutazione delle competenze, lasciata alla discrezionalità dei dirigenti, ha prodotto effetti, sicuramente diversificati sul territorio, ma molto lontani da una reale capacità di giudizio da parte della nostra classe dirigente; **legare parte del salario dei lavoratori a queste condizioni ci sembra veramente inaccettabile!**

Vogliamo allora lanciare una proposta provocatoria ad un’Amministrazione che affronta i problemi elaborando criteri di facciata utili solo a semplificare il lavoro ai propri dirigenti e non a dare risposte concrete al personale: se con la diversificazione dei parametri e l’introduzione del coefficiente 1,10 si intende premiare i più bravi, quelli che lavorano di più, allora l’Amministrazione dovrà avere il coraggio di attribuirlo a tutti quei lavoratori che svolgono mansioni superiori; a tutti quei lavoratori, soprattutto dell’Area A e dell’Area B che, senza essere inquadrati nella qualifica “giusta” e senza essere retribuiti per quello che fanno, regalano all’Amministrazione ed alla collettività parte del loro lavoro per il raggiungimento degli obiettivi. Chi più di loro meriterebbe il coefficiente 1,10?

Roma, 21 maggio 2008

RdB CUB Inail

Coord. Naz. P.I.

