Unione Sindacale di Base

Parastato. CHE VERGOGNA DI CONTRATTO! -il testo-

In allegato il volantino da scaricare e il testo dell'accordo sottoscritto con la nota a verbale delle RdB P.I.



Nazionale, 03/08/2007

Si è chiuso, il 1 agosto, il confronto che ha portato alla chiusura del contratto degli Enti Pubblici Non Economici, caratterizzato dall'estrema urgenza con cui si è voluto chiudere l'accordo.

Una fretta che non si spiega, come qualcuno vuole far credere, con la volontà di riconoscere ai lavoratori gli arretrati relativi agli aumenti contrattuali del biennio economico 2006/2007, ma che trova motivazione nell'accelerazione impressa all'avvio della Previdenza Complementare di tutti i dipendenti pubblici (leggi trasferimento TFS/TFR al Fondo Pensione di categoria), vedi comunicato 2 agosto Federazione RdB CUB P.I.

Non a caso l'accordo relativo alla costituzione del Fondo si è chiuso nella stessa giornata, subito dopo la firma del CCNL.

Come dichiarato al momento della chiusura della trattativa, la delegazione della RdB CUB

ha dato una valutazione estremamente negativa dei contenuti dell'accordo.

Forse il peggior contratto che si è visto negli ultimi anni, che non risponde alle esigenze dei lavoratori, né dal punto di vista economico né da quello normativo, ma che viceversa inasprisce, se applicato, le condizioni di lavoro all'interno degli Enti del comparto.
Dal punto di vista economico i conti si fanno presto (vedi tabella B del CCNL):

il contratto prevede a regime un aumento pari al 4,46% che potrà essere incassato nella sua interezza dai lavoratori, a biennio economico ormai scaduto, solo a seguito dello stanziamento della Finanziaria 2008 che il Governo, se rimarrà in carica, deve ancora varare. L'aumento fa quindi conto su risorse che nessuno ad oggi può garantire, lasciando il contratto privo della necessaria copertura economica .

Ma al di là delle aride percentuali che alla maggior parte dei lavoratori risultano poco chiare, facciamo due semplici conti prendendo a riferimento i parametri relativi alle tre posizioni di ingresso A1, B1, C1

A1
Anno 2006 aumento mensile pari a 7,70 Euro lordi
Anno 2007 aumento mensile pari a 35,80 Euro lordi (tale valore comprende ed assorbe l'incremento del 2006)

B1
Anno 2006 aumento mensile pari a 8,56 Euro lordi
Anno 2007 aumento mensile pari a 39,76 Euro lordi (tale valore comprende ed assorbe l'incremento del 2006)

C1
Anno 2006 aumento mensile pari a 9,93 Euro lordi
Anno 2007 aumento mensile pari a 45,87 Euro lordi (tale valore comprende ed assorbe l'incremento del 2006)

Una media approssimativa porterà quindi ad ottobre del 2007 ad un arretrato complessivo pari a 542 euro lordi che, al netto delle trattenute fiscali e contributive, arriverà alla favolosa cifra di circa 320 euro netti per 22 mesi.

La presumibile data di ottobre non è casuale ed è dovuta non solo ai tempi tecnici necessari per la registrazione del contratto e per la sua firma definitiva ma, soprattutto, alla vicinanza con le elezioni RSU. Forse i firmatari del contratto sono convinti che i lavoratori saranno abbagliati da questa luccicante esca!

Per quanto riguarda l'Ordinamento professionale, questo rimane articolato su tre aree - A B e C - nelle quali vengono individuati diversi livelli economici (tre nell'area A, tre nell'area B e cinque nell'area C) che, al momento, coincidono con le attuali posizioni giuridiche ed

economiche.
E' previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.

All'interno di ogni singola area i lavoratori saranno tenuti a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti, dal momento che il profilo di appartenenza è caratterizzato dalla massima flessibilità.

Le mansioni superiori pertanto saranno solo quelle proprie dell'area immediatamente superiore.

Tutto questo "capolavoro", che legalizza il fenomeno del mansionismo all'interno dell'area, non risolve minimamente quello, ben più evidente e generalizzato tra un'area e l'altra, lasciando del tutto immutata la situazione precedente.

Il sistema è stato quindi architettato solo per aggirare l'ostacolo della riserva dei posti, prevista dalla Corte Costituzionale, per i passaggi all'interno delle aree, mentre continuerà a valere per il passaggio tra un'area e l'altra, rendendo sempre più difficili i futuri sviluppi professionali.

Ben altra attenzione è stata invece riservata agli incarichi di elevata professionalità, per i quali è stata prevista addirittura una modifica della struttura della retribuzione assimilandola a quella della Dirigenza (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato).

I firmatari hanno voluto tuttavia precisare con forza che tali incarichi di elevata professionalità non si dovevano considerare come l'istituzione della Vice Dirigenza, scongiurando così la necessità di reperire nuove risorse e ricorrendo come al solito al pozzo di S. Patrizio del Fondo del salario accessorio di tutti.

Non una sola parola invece per quanto riguarda il ricorso al lavoro precario, ai portieri ancora addetti agli stabili, non una sola parola sull'esigenza di eliminare l'Area A o sulla necessità di aprire un ragionamento serio sull'Area B, per arrivare all'area unica ed ad un serio processo di revisione dell'Ordinamento Professionale, che consentisse il superamento del mansionismo, come richiesto ripetutamente dalla RdB anche con forti iniziative assunte durante il corso della trattativa.

E' apparso così in modo definitivamente inequivocabile, che al di là dell'ipocrita facciata sulla meritocrazia, sull'apporto individuale dei dipendenti pubblici, sulle esigenze dell'utenza, sull'introduzione di sistemi di valutazione già peraltro falliti nelle esperienze degli ultimi anni, la funzionalità degli Enti Previdenziali è lontana anni luce dagli interessi dei firmatari del contratto, Aran compresa.

Come pensare che il riconoscimento del trattamento accessorio diventato ormai parte fondamentale dell'intera retribuzione annua dei lavoratori del comparto, possa dipendere per il 35% dalla valutazione di un'utenza del tutto ignara delle disfunzioni organizzative e

tecnologiche, ed un ulteriore 25 % da quella di una Dirigenza per buona parte incapace e responsabile di quelle stesse disfunzioni?

Queste, a grandi linee, insieme all'inasprimento del Codice Disciplinare ed alla mancata soluzione di problemi concreti come l'errato inquadramento degli ex Postali dell'Inpdap, "le perle" di questo contratto: chi lo ha sottoscritto si assume la responsabilità di ampliare sempre di più il divario ormai esistente tra mondo del lavoro e sua rappresentanza.

Così come abbiamo fatto per la costruzione della piattaforma, la RdB CUB P.I. inizierà a settembre la consultazione sui posti di lavoro, in quanto spetta ai lavoratori ed alla loro responsabilità un serio giudizio sull'intero impianto contrattuale.

Crediamo sia giunto il momento che i lavoratori si riapproprino del loro futuro, non continuando a rilasciare deleghe in bianco a chi volutamente ignora i loro diritti.