Novara. Contratto decentrato, cos'è cambiato?



Novara, 11/11/2013

Il 10 di ottobre è stato sottoscritto il nuovo contratto integrativo decentrato. In un momento di crisi ci aspettavamo uno sforzo, anche piccolo per poter contrastare la crisi economica che attanaglia le lavoratrici ed i lavoratori. Invece nulla è cambiato, o meglio qualcosa è cambiato per non cambiare niente.

La novità riguarda le nuove schede di valutazione del personale,che saranno redatte dai dirigenti di riferimento dei dipendenti che influiranno in modo rilevante sulla produttività.

Prima di qualsiasi considerazione di merito, così come avevamo annunciato in tempi non sospetti, nel corso degli anni il salario accessorio è diventato una parte sempre più consistente della retribuzione, mentre lo stipendio tabellare è rimasto fermo per il blocco contrattuale.

In parole povere la traduzione è:sempre meno salario certo e sempre più salario variabile e non garantito. Questo è avvenuto per una chiara scelta politica di tutti i governi avallata purtroppo dai sindacati confederali.

Come poi si è verificato il salario accessorio viene spesso utilizzato da un lato come arma di ricatto e come strumento clientelare in mano ai dirigenti e, dall'altro come elemento di divisione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Tornando al contratto integrativo sottoscritto possiamo fare alcune considerazioni anche alla luce di ciò che si è detto. Ammesso e non concesso che si ritenga valido questo strumento di valutazione a cui legare parte del nostro salario, dobbiamo porci alcuni interrogativi:

· Siamo messi nelle condizioni di poter svolgere il nostro lavoro?

· Gli strumenti necessari per ottimizzare le nostre mansioni (auto, computer, uffici,…) sono soddisfacenti?

· L'organizzazione del lavoro ci permette di valorizzare le nostre potenzialità?

· I dirigenti che devono valutare le prestazioni conoscono il nostro lavoro?

Le nostre preoccupazioni

Inoltre siamo preoccupati dal fatto che parte del salario accessorio sia demandato ai dirigenti che dovranno indicare e certificare il lavoro svolto per poter usufruire di somme di denaro finanziate dal fondo produttività ; vi sono problematiche ad esempio legate ad indennità specifiche. Un esempio può essere l'indennità di rischio per quei colleghi ai quali il datore di lavoro potrà riconoscere 5 punti di fattori di rischio su 16 presenti alla lettera D dell' art. 12 del nuovo contratto.

Ma se nessun dipendente dovesse svolgere le mansioni disagiate, quale sarà la destinazione dei fondi così finalizzati dal contratto e dai loro sottoscrittori?

La contrapposizione tra poveri continua e viene alimentata con questi strumenti che non aiutano le lavoratrici ed i lavoratori. Inoltre all'interno del Corpo di Polizia Municipale si è operata la divisione in due categorie di dipendenti;ad alcuni vengono riconosciute talune indennità (rischio), maggior apporto, altri per il solo fatto che operano prevalentemente in ufficio non rientrano tra i beneficiari di tali emolumenti;eppure vengono a volte chiamati per i servizi esterni e domenicali. Purtroppo abbiamo il timore che questa assurda disparità di trattamento avverrà anche per altri profili professionali e auspichiamo di non doverci ritrovare

e dire “noi l’avevamo detto”.

Le vere risorse

La speranza e sappiamo che chi vive sperando …. è riposta nella classe dirigenziale che dovrà fare in modo che valutazioni obiettive,serie e neutrali possano dare le giuste risposte di merito ai lavoratori, che contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi prefissati per il buon funzionamento di questa amministrazione. Vi sono infatti delle potenzialità umane che la possono spingere a mille all’ora se non fosse bloccata dall’inerzia e dalla incapacità politica di riconoscere che una “macchina” che eroga servizi non deve fare profitto ma offrire servizi degni di una società civile. Purtroppo alcune risorse sono state distratte perché questa amministrazione ha sentito il bisogno prevalente e strategico di assumere nell’arco di 18 mesi due dirigenti tecnici esterni (perché non utilizzare quelli esistenti?) anziché potenziare la forza lavoratrice e produttiva nel piano assunzioni. Aspettiamo il 2014 sperando di vedere il cambiamento che questo contratto dovrebbe portare e non essere costretti a dire gattopardescamente “tutto cambia affinché nulla cambi”.

Situazione Nazionale

Più in generale,a livello nazionale non cambia proprio nulla o per meglio dire peggiora : oltre 3 milioni di lavoratori pubblici sono senza contratto, praticamente abolito, ma anche se non dobbiamo consegnare le fedi nuziali per ridurre il debito pubblico(vi ricordate del ventennio nefasto con le famiglie che davano l’oro al regime fascista per finanziare la guerra?),tuttavia oggi molti pensionati e lavoratori indigenti sono costretti a vendere i propri monili ai numerosi “compro oro” disseminati anche a Novara per tirare a campare.
I lavoratori pubblici sono senza contratto dal 2009 ed il blocco durerà almeno fino al 2014. Il turn-over , cioè nuove assunzioni soprattutto nei comuni, compreso il nostro, è abolito per tutto il 2014 , alla faccia di povertà, disoccupazione, stipendi e pensioni ferme.

L’ U.B.I. (Unione Banche Italiane) ha di recente disdettato il contratto degli impiegati delle banche.

Con la scarsa partecipazione dei dipendenti si è verificato un progressivo indebolimento dei diritti.

Mentre negli anni ’60 i dipendenti degli Enti Locali persino quelli dei piccoli Comuni lottavano per ottenere gli scatti della contingenza ogni tre mesi. Oggi assistiamo ad un attacco senza precedenti nei confronti della Pubblica Amministrazione (a scapito dei servizi pubblici, della sanità, della scuola e delle città) e delle retribuzioni dei dipendenti mentre le risorse pubbliche vengono sprecate per l’acquisto degli F.35.

Queste riflessioni vanno arricchite con il contributo delle vostre idee,perché è con una vasta partecipazione che si possono garantire i diritti di tutti.

A tal fine segnaliamo l’indirizzo e-mail : novara@usb.it