

a cura del **Sindacato dei Lavoratori SdL - Intercategoriale** del Comune di Brescia

TAM TAM n. 15

CONTRATTO DECENTRATO



BISOGNA RILANCIARE SUL 2006 per non subire anche nel 2007 e 2008

Il 7 maggio l'Esecutivo della RSU ha sottoscritto un'ipotesi di accordo sul fondo della produttività del 2006 e 2007. L'ipotesi sarà presentata nell'assemblea generale a San Barnaba il 16 maggio alle ore 9 per essere valutata. Tutti i dipendenti, partecipando all'assemblea, potranno decidere se accettare l'intesa perché ritenuta equilibrata e rispondente alle esigenze generali o se rilanciare la trattativa.



Per favorire una scelta consapevole e non rinunciataria forniamo alcuni elementi utili soprattutto a chi è rimasto tagliato fuori dalla discussione (la maggior parte dei lavoratori). Vi invitiamo inoltre ad interrogare i delegati sui diversi argomenti in modo da capire le ricadute delle scelte che ci apprestiamo ad assumere.

L'ipotesi prevede l'impiego delle nuove risorse per le seguenti voci contrattuali:

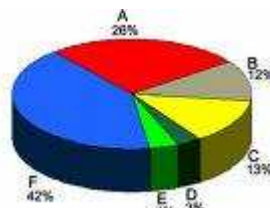
Progressioni orizzontali: si ipotizzano 150/200 progressioni su 1800 dipendenti. Sono troppo poche. **In media una ogni 10 anni** per lavoratori che non dispongono più degli scatti di anzianità, di un sistema di adeguamento automatico dei salari all'inflazione e per cui si prospetta un contratto nazionale con decorrenza degli aumenti posticipata di un anno: dal 2007 anziché dal 2006. L'accordo prevede inoltre di introdurre dal 2007 un'ulteriore fascia di giudizio nella valutazione (distinto, eccellente o magnifico?) e di ridurre per ogni categoria di 20 punti percentuali l'incidenza dell'anzianità ai fini dello scorrimento orizzontale. In sintesi il giudizio della pagellina conterebbe molto di più e l'anzianità molto di meno. Un evidente tentativo di far pesare ancora di più il giudizio "discrezionale" del dirigente (su cui si può sempre ricorrere ma con quali possibilità di spuntarla lo sanno benne quelli che ci hanno provato!!) quando tutti sanno che il vero problema da affrontare è un altro: come impedire che a "scorrere" siano sempre gli stessi! Dal 1999 ad oggi infatti, escludendo lo scorrimento che ci siamo pagati decurtando la nostra produttività (quota A1), alcuni dipendenti hanno avuto **un solo** scorrimento **pagato dal fondo** mentre **altri ne hanno avuti 3**. Tra questi alcuni titolari di posizione organizzativa - tutti in categoria D e quindi con scorrimenti "pesanti" - che,

come ricorderete, l'ultimo scorrimento, a differenza dei "normali" dipendenti, l'hanno avuto gratis! **Chiediamo un raddoppio delle progressioni, l'eliminazione dell'ulteriore fascia di giudizio ed il mantenimento dell'attuale rapporto anzianità/pagellina**

Produttività: dopo l'esperimento delle progressioni orizzontali autofinanziate del 2005 ogni lavoratore ha una sua produttività quota A1 (la produttività correlata al raggiungimento di obiettivi generali dell'ente e alla presenza) differente a seconda della categoria di inquadramento e del "costo" sostenuto per avere il passaggio all'indice superiore. Questo ha reso difficile ipotizzare un incremento di questa quota in presenza di risorse comunque scarse. Si è perciò optato per un incremento della quota A2/1 o generica, quella per intenderci percepita da tutti i lavoratori sulla base della presenza e della valutazione individuale. Lo stanziamento previsto 110.000 euro consente un incremento medio per ogni lavoratore di una manciata di euro al mese **(3/4 euro lordi dipendente)**. Questo incremento è inadeguato per tutti ed in particolare per quei lavoratori che hanno avuto una **decurtazione** della quota A2 specifica ¹ nel 2005 (andate a

vedere la busta paga di dicembre 2006 e confrontate gli importi della quota A2/specifica riferita al 2004 e al 2005, se non ci sono differenze significative derivanti da assenze o aspettative, vedrete che la cifra del 2005 è ridotta rispetto a quella del 2004).

Proponiamo uno stanziamento che recuperi nella quota A2 specifica quanto perso nel 2005 da alcuni lavoratori e garantisca a tutti sulla quota A2 generica almeno 9 euro lordi mensili a testa.



Disagio insegnanti scuola dell'infanzia: la proposta scaturita prevede un compenso di circa 560 € lordi all'anno. L'assemblea delle insegnanti, che si è conclusa proprio mentre andiamo in stampa, si è pronunciata positivamente su questo punto.

Specifiche responsabilità: si prevede di incrementare questo importo di 10.000 euro con contestuale revisione del

quota A1 (cosiddetta produttività collettiva percepita da tutti i dipendenti dell'ente) o quote assolutamente risibili di produttività cosiddette "speciali". Nel 2005 questa produttività è stata estesa a tutti i dipendenti che non raggiungevano almeno 1000 euro di produttività speciali. Ciò ha prodotto l'allargamento del numero dei beneficiari ma poiché lo stanziamento complessivo destinato a questo compenso è rimasto lo stesso degli anni precedenti la quota individuale si è ridotta (circa 130 euro in meno per una categoria C a parità di giorni di presenza).

meccanismo di distribuzione. Sino ad ora i risultati sono stati deliranti. Un meccanismo definito centralmente ma poi abbandonato ad interpretazioni di comodo nell'applicazione concreta. La nuova formulazione proposta sembra richiamare il vecchio fondino dei dirigenti e questo suono non ci convince. **Proponiamo di spostare queste briciole di incremento nella produttività e di rivedere i requisiti per l'attribuzione di questi compensi** (vedi al riguardo anche il paragrafo successivo).

Progressioni verticali (non incidono sul fondo del salario accessorio): chiediamo una più precisa definizione di tempi e quantità. Dopo la sospensione per anni dei concorsi interni è necessario riesaminare le previsioni di allora, aggiornarle sulla base delle esigenze organizzative ma dare corso immediato ai concorsi **già banditi e mai effettuati** la cui **giustificazione sia rimasta invariata**.

Con l'occasione si potranno individuare anche i sotto-inquadramenti sopravvenuti negli ultimi anni **compensati impropriamente**, in taluni casi, con le specifiche responsabilità. Si dice che l'amministrazione starebbe pensando ad una ventina di progressioni verticali ma l'impegno assunto è assolutamente generico: una formulazione analoga a quella sottoscritta con il precedente accordo cui l'amministrazione non ha dato seguito. **Un bel "risparmio" non risarcito in alcun modo!**

¹ La quota A2 specifica, legata anch'essa alla pagellina e alla presenza, era nata grosso modo come compenso per il personale amministrativo che, pur avendo disagi di varia natura (uso continuativo del computer, sportelli ecc.), non aveva produttività "speciali" (es. vigili, autisti, Osa ecc.) ma solo la

LA SCELTA da una parte o dall'altra



La scelta su cui i lavoratori dovranno esprimersi il 16 maggio è la seguente:

accettare l'ipotesi di accordo sul 2006, ma che condiziona pesantemente anche il 2007 e 2008 o rilanciare la trattativa?

Due le questioni da esaminare:

a) E' possibile per l'amministrazione destinare altre risorse? La risposta per noi è positiva e ve ne diamo una conferma concreta: nel 2006 l'Amministrazione ha deciso deliberatamente di non attivare i progetti. Questa scelta, non condivisa con la RSU, ha portato ad un mancato finanziamento del fondo di almeno 500.000 euro. Nel 2007 questa voce sarà rilevante a riprova di quel che si poteva fare nel 2006. Questo dimostra che era ed è possibile fornire ai lavoratori risorse sufficienti per incrementi non risibili. Se confrontiamo l'incremento destinato a 1800 persone proposto per il 2006 (poco più di 400 mila euro) con quanto, nel pieno rispetto di previsioni contrattuali, poi confermate da accordi sindacali locali, è stato erogato ad alcuni dirigenti per smettere di lavorare anticipatamente (oltre 40.000 euro a testa!) si giunge ad

una sola conclusione: la nostra richiesta è moderata e per nulla demagogica, **semmai sono dissenate altre scelte.** Sempre a proposito della carenza di risorse vedi pagina a 4.

b) Quali sono le conseguenze immediate della mancata sottoscrizione dell'accordo?

Il ricatto è quello solito. Non pagheremo la quota residua (30%) della produttività quota A1 e le quote A2. Gli importi sono contenuti (da poche decine a poche centinaia di euro) ma non sottovalutiamo la difficoltà di chi conta anche su questa entrata. Riteniamo però che accettare questa ipotesi per "fame" non sia una scelta, soprattutto per quei lavoratori che possono far affidamento solo sulle voci contrattuali più generali (progressioni orizzontali, produttività). **Ed è proprio su queste che si focalizzano le nostre proposte.**

La base di quello che si configura come un vero e proprio ricatto risiede in questa considerazione: si possono pagare le quote a saldo solo se è determinato il fondo. Ci devono spiegare perché tutte le altre voci contrattuali, ad esempio quelle relative alle indennità di posizione organizzativa, sono pagate mensilmente senza nessuna preoccupazione di disporre di una firma sindacale su un accordo. Oppure perché si sono incrementate sino ad oltre 80 le posizioni utilizzando i soldi lasciati sul fondo dalla decina di nuovi dirigenti senza un accordo sull'impiego di queste risorse!? Le scelte di utilizzo di quei fondi potevano essere ben diverse (ad esempio in

parte per adeguare le indennità di posizione ma **anche per incrementare le progressioni orizzontali).**

PROVE TECNICHE DI FONDAZIONE

A lato della contrattazione decentrata sono in corso altre due trattative di importanza fondamentale per i lavoratori:

- **quella** sul destino dei lavoratori e del servizio di assistenza agli anziani delle case di riposo e dei CDI dopo la scelta "privatizzatrice" di dare vita alla Fondazione "Brescia solidale";

- **quella** per la stabilizzazione dei numerosi precari dell'ente.

Torneremo su questi due temi con materiale specifico. Qui anticipiamo solo un paio di questioni relative al primo tema: negli Istituti per anziani è già in atto un'**anticipazione unilaterale** della riduzione degli standard assistenziali che si vorrebbero applicare nella Fondazione attraverso la mancata sostituzione del personale assente o andato in pensione e l'utilizzo improprio di tirocinanti per coprire le carenze che ne conseguono.

L'assemblea dei lavoratori aveva dato mandato alla RSU di promuovere iniziative (presidio in Consiglio comunale) per contrastare la proposta di organico iniziale per le RSA, avanzata dall'amministrazione, che comporterebbe da subito la riduzione di circa due operatori per ogni reparto e il tentativo di differenziare il trattamento economico e normativo dei nuovi assunti. **Proponiamo che si dia seguito al mandato "presidiando" il prossimo Consiglio comunale.**

Il quadro riassuntivo delle proposte messe a confronto è il seguente:

PROPOSTA AMMINISTRAZIONE PER 2006	PROPOSTA SdL PER 2006	VOCI (incremento degli stanziamenti rispetto al 2005)
185.000	350.000	PROGRESSIONI orizzontali
110.000	300.000	PRODUTTIVITA' QUOTA A2
10.000	0	SPECIFICHE responsabilità
120.000	120.000	DISAGIO INSEGNANTI MATERNE
3.600	??	QUOTA B
428.600	770.000	TOTALE

RISORSE: DUE PESI E DUE MISURE

La differenza tra le due proposte può apparire a prima vista consistente. In realtà è la base di partenza proposta dall'Amministrazione che si attesta al minimo. Mancano le risorse, questo l'argomento principale utilizzato! Quando si parla di compensare i "semplici" dipendenti la risposta è sempre quella, scontata quanto improbabile dal momento che poi si riescono a trovare risorse per esempio per:

Prepensionare i dirigenti : **45.000** euro a testa

Istituire corsi destinati ad una decina di dirigenti : **66.000** euro (dirigenti nominati a tempo determinato a seguito di un semplice colloquio senza alcuna prova concorsuale mentre alcuni dipendenti che hanno fatto un regolare concorso interno per passare dalla categoria A alla B pur risultando idonei sono rimasti in A perché i posti messi a concorso erano pochi rispetto ai partecipanti!!)

Come sostenere questa vertenza? Proponiamo **uno sciopero di 2 ore** con presidio in piazza Loggia entro venti giorni in modo da prepararlo informando tutti i lavoratori della posta in gioco. **Uno sciopero** volutamente poco "pesante" (calibrato anche sulle risorse in gioco e tenendo presente che le nostre tasche - non servirebbe ripeterlo - sono vuote) ma **dal grande valore simbolico**. Dimostrare il nostro dissenso rispetto alle proposte dell'Amministrazione. Abbiamo argomenti da vendere a sostegno delle nostre richieste! È l'amministrazione semmai che deve dimostrare di aver tenuto un comportamento equilibrato e non discriminatorio verso la totalità dei dipendenti. A conti fatti **sarà dura** riuscire a dimostrarlo!

Compensare alcuni dipendenti comunali tra cui anche qualche incaricato di posizione organizzativa (alla faccia dell'onnicomprensività dello stipendio) che avrebbero lavorato con incarico dall'esterno (??) per l'Istituzione Brescia servizi: circa **20.000** euro complessivi

Adeguare la fascia retributiva di una "posizione organizzativa" molto vicina al vertice politico dell'Amministrazione comunale alla "vigilia" del Natale scorso.....

.... ci fermiamo qui per non farvi salire la pressione oltre i limiti di guardia senza tuttavia dimenticare l'esclusione di alcuni "semplici" dipendenti amministrativi dai recenti corsi di formazione. Erano interessati ad apprendere con più sistematicità alcune norme per svolgere meglio e con maggiore competenza il proprio lavoro ma ... evidentemente non è questo che si vuole da loro!