

registrazione del tribunale di Milano n° 663 del 22.10.1999
Direttore Responsabile Antonio Barbato

SOMMARIO

Per mandare articoli, fare domande,
segnalare fatti importanti mandaci una

Email : Iltarlo_sdb@libero.it

PAG 1 - preintesa sul CCNL Enti locali

PAG 2 - sondaggio o "referendum"

PAG3 - rete precaria

PAG3 - i numeri della RSU

PAG 4 - rubrica: i tarlùcc

PREINTESA SUL CCNL ENTI LOCALI : Chi si accontenta non gode !

"L'intesa raggiunta coglie gli obiettivi posti in piattaforma" dichiarano Cgil - Cisl - Uil dopo aver firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto degli Enti locali. **Intorno al 5% l'aumento per il biennio 2004-2005, che arrivano a contratto già scaduto; peccato che all'inizio della trattativa la richiesta era dell'8% per poter mantenere il potere d'acquisto dei lavoratori**

Un risultato che in pratica si traduce in un aumento mensile in paga base di **90 € lordi a regime** (= dal 1° gennaio 2006) per la categoria C (= 73 per la categoria A). Queste le cifre che saranno scaglionate su 3 diverse decorrenze (1 gennaio 2004 la prima - 1 febbraio 2005 la seconda - 31 dicembre 2005 la terza).

Il tabellare nell'arco 2004-2005 aumenta (esempio su C1) di soli 77,32€ lordi (33,79+43,53), perché i **12,68** successivi partono solo dal 1° Gennaio 2006.

La cifra media dichiarata - la famosa media del pollo - di **102 euro** è il risultato della somma dell'aumento lordo medio in paga base (per tutti) **più una quota di salario accessorio** (produttività) da distribuire attraverso la contrattazione decentrata di ente. **E qui la certezza di "godere" dei restanti 12 euro lordi medi a testa è tutta da dimostrare** perché una volta definita la quantità di risorse con cui incrementare il fondo del proprio ente la distribuzione potrebbe riguardare solo qualcuno grazie alle famose "pagelline".

Certo, dopo oltre due anni di attesa e la fatica di arrivare a fine mese, tutti sono portati a fare i conti

degli arretrati che, come è ovvio, più i mesi passano .. più aumentano.

Ma il problema rimane: questo contratto non recupera nemmeno la perdita di potere d'acquisto dovuta all'inflazione. Causa di tutto ciò sono ancora una volta le regole volute da CGIL-CISL-UIL e sindacati autonomi nell'accordo del 1993: da allora ogni tornata contrattuale è stata sprecata a rincorrere l'inflazione senza raggiungerla, e non c'è più stato un aumento vero.

Solo il Sindacalismo di Base, con lo sciopero generale del 21 ottobre 2005, ha lottato per veri aumenti salariali, e possiamo almeno segnare almeno un punto a favore visto che l'art 14 del CCNL afferma, finalmente, quanto rivendichiamo da tempo: **dal prossimo contratto nazionale le posizioni organizzative saranno pagate direttamente dal datore di lavoro e non peseranno più sul fondo**; al Comune di Milano si libereranno così oltre 5 milioni di € per la totalità dei lavoratori.

Occorre ripristinare la scala mobile per il recupero dell'inflazione per salvaguardare il valore dello stipendio e utilizzare la contrattazione per la sua vera funzione: un adeguato aumento salariale!

Il Sincobas aderisce alla
Manifestazione nazionale per la pace che
si svolgerà a Roma il 18 marzo 2006



SONDAGGIO O "REFERENDUM"?
una occasione persa nella contrattazione decentrata al comune di Milano, una storia di mancata democrazia.

Venerdì 10 Febbraio 2006 si è "conclusa" la vicenda della Contrattazione Decentrata al Comune di Milano.

L'atto finale si è effettuato con il "sondaggio" (non aveva caratteristiche di referendum), svolto da CGIL - CISL-UIL nei giorni 8/9/10 Febbraio in 17 sezioni, dopo una consultazione dei lavoratori nelle assemblee.

LA VICENDA DI QUESTO CCDI È STATA LUNGA E DOLOROSA.

Nel luglio del 2005, dopo l'Assemblea Generale dei lavoratori al Mazdapalace e l'indizione di scioperi da parte del Sindacato di Base e della RSU, c'è lo sblocco della trattativa con l'accettazione, da parte dell' Amministrazione, del passaggio orizzontale per tutti i lavoratori.

Da luglio in poi, in periodo di congressi Confederali, con ridisegno di alleanze interne delle varie sigle, è profondamente mutato lo scenario.

La RSU, che era diventata luogo di dialogo e di lotte, è divenuta all'improvviso imbarazzante ed inutile per CGIL - CISL - UIL.

La trattativa ha preso un'altra piega; portate a casa le progressioni orizzontali, l'Amministrazione fin da settembre presenta una proposta che introduce la

nuova e più pesante scheda di valutazione che interviene per la prima volta sulla produttività che insieme ad altri fattori (Obb. di Ente/Direzione Centrale/Settore) condiziona il futuro premio di produzione: **nel 2004 per effetto della scheda, i " non eccellenti" hanno percepito 60 Euro in meno degli altri; per il 2005 la quota a rischio di scomparsa sarà di 100 Euro e nel 2006 si arriverà a un premio di produttività che per la sua articolazione, condivisa dai firmatari, potenzialmente, potrebbe andare da zero al massimo (vedi tabella)**

E' STATA UN'OCCASIONE MANCATA:

Quando si ha un corretto rapporto tra delegati sindacali e lavoratori, si prendono insieme decisioni attraverso le assemblee, si proclamano iniziative di lotta, i risultati arrivano, eccome, una progressione economica e salario certo, per tutti.

Quando invece si delegittima questo rapporto delegati - lavoratori, mettendo da parte la RSU, non permettendo il voto di un suo nuovo regolamento democratico, non arrivando ad una definizione dei suoi organismi che ne consentano il regolare funzionamento e si gestisce in maniera unilaterale con l'Amministrazione una fase contrattuale così importante, si ottengono solo tagli al salario e ai diritti dei lavoratori.

LE LOTTE E LA DEMOCRAZIA SINDACALE DANNO RISULTATI A TUTTI I LAVORATORI, LA CONTRATTAZIONE SENZA I LAVORATORI PROVOCA SOLO DANNI.

**ECCO COME DIVENTERA' IL PREMIO DI PRODUZIONE:
 INCERTO PRECARIO E FLESSIBILE**

(ipotizzando una cifra di circa 1300 Euro per 365 gg. di presenza)

PREMIO PRODUTTIVITA' 2004
Soldi avuti nel 2005
 MAX CIRCA 1300 euro Lordi (eccellenti)
 MIN. 1240 euro Lordi (per i non eccellenti)

PREMIO PRODUTTIVITA' 2005
Alla Firma del CCDI del 2006
 MAX CIRCA 1300 euro Lordi (eccellenti)
 MIN. 1200 euro Lordi (per i non eccellenti)

PREMIO PRODUTTIVITA' 2006
 (con un ipotesi complessiva di 1300 Euro)

OBBIETTIVI GENERALI

Obbiettivi generali dell'ente	30 %	0 ÷ 390 €
Obbiettivi delle Direzioni Centrali	0 ÷ 20%	0 ÷ 260 €
Obbiettivi di Settore	0 ÷ 35%	0 ÷ 455 €

Le differenze tra i lavoratori di diversi settori possono superare i 500 Euro

raggiungimento max 85 % (pari a 1105 €)

VALUTAZIONE INDIVIDUALE (PAGELLINA)

15%	Con valutazione = 18 o sup.	195 €
10%	Con valutazione tra 12 e 18	130 €
5%	Con valutazione tra 7 e 12	65 €
0	Con valutazione inferiore a 7	0

Le differenze in base alla valutazione possono avvicinarsi a 200 Euro

raggiungimento max 15% (pari a 195 €)

N.B. possibilità di avere una produttività pari a zero se non vengono raggiunti gli obbiettivi e la valutazione è negativa

LETTERE AL tarlo:

riceviamo e volentieri pubblichiamo

RETE PRECARIA AL COMUNE DI MILANO

Ci presentiamo: siamo la Rete Precaria del Comune di Milano, un gruppo di lavoratori precari che ha deciso di dare una risposta collettiva e non più solamente individuale alla piaga sociale del precariato.

Siamo presenti in quasi tutti i settori del Comune di Milano ed in particolar modo eroghiamo servizi essenziali nel ramo dell'Educazione, Finanze, Invalidi Civili, Edilizia Popolare, Anagrafe, Elettorale, ecc.

Alcuni Enti (Camera di Commercio di Milano) hanno tutelato i loro precari con graduatorie per soli titoli di servizio, mentre il Comune di Milano non solo non riconosce l'elevata professionalità acquisita, ma ci sottopone annualmente a selezioni (veri e propri concorsi) con prove scritte ed orali, e non avendo riconosciuto alcun tipo di permesso, siamo costretti paradossalmente ad utilizzare giorni di ferie o permessi non retribuiti.

Oggi i lavoratori precari del pubblico impiego a livello nazionale sono oltre 350.000, al Comune di Milano ci sono circa 3000 lavoratori precari, assunti sotto varie tipologie contrattuali, dai lavoratori a tempo determinato ai collaboratori; dagli ex interinali al personale delle cooperative.

La finanziaria 2006 (riduzione delle spese per il personale dell'1%) e la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze (considerazione del personale assunto con forme di lavoro flessibile nella base componenti di spesa da considerare per la riduzione dell'1%) hanno già portato il nostro ufficio del personale a ridurre il numero e la durata dei contratti a tempo determinato.

Vogliamo che vengano stabilizzati i precari e non la precarietà, ma allo stato attuale crediamo che la priorità sia di tutelare i contratti di tutti i precari in atto, senza però perdere di vista l'obiettivo principale dell'assunzione dei lavoratori precari come personale a tempo indeterminato per reintegrare il turn over.

Agli impieghi nella Pubblica Amministrazione si accede mediante concorso? Sì...salvo i casi stabiliti dalla legge!! Nel corso degli anni, varie leggi hanno portato all'assunzione a tempo indeterminato di personale temporaneo, solo per fare qualche esempio: 670 precari del Comune di Milano del 1993, migliaia e migliaia di LSU, LPU dei Comuni e delle Regioni, precari di alcuni parchi nazionali, precari della Protezione Civile, ecc.

Il nostro percorso di lotta per l'assunzione a tempo indeterminato ha portato ad una serie di iniziative: la proiezione del film Il vangelo Secondo Precario, incontri con i precari della Provincia, volti alla

formazione di una vertenza cittadina sul problema del precariato a Milano, dibattiti con altri precari del Comune e con esponenti sindacali.

Oggi siamo noi l'anello più debole della macchina comunale, ma l'offensiva lanciata al mondo del lavoro è accompagnata da altre forme più nascoste di precarizzazione, quali le privatizzazioni e le esternalizzazioni di personale e servizi, quindi riteniamo che la nostra lotta, sia la lotta di tutti i dipendenti.

A breve, è nostra intenzione, proclamare lo stato di agitazione, che culminerà in una giornata di sciopero del personale precario e non.

LA R.S.U. DA'I NUMERI

Le parole - si sa - sono soggette a interpretazioni; di maggiore credibilità invece godono i numeri.

Ecco quindi i numeri della R.S.U: 123 delegati eletti, di otto diversi sindacati.

Cinque sono i sindacati (Cgil, Cisl, Uil, Diccapp, e Csa) che hanno firmato la preintesa sul contratto integrativo (quello "affettuosamente" definito: P.P. = Progressioni e Pagelline) e che erano ovviamente intenzionati a discuterlo nella riunione RSU del febbraio prima di sottoporlo ai lavoratori.

I numeri, dicevamo: **41** delegati eletti in **CGIL**, **20** in **CISL**, **14** in **UIL**, e **16** tra **DICCAP** e **CSA**. Totale delegati **91**.

Ne servivano **62** per poter discutere della 'loro' preintesa. Ne sarebbero invece serviti di più per poter approvare un altro importante argomento da tempo all'ordine del giorno: il regolamento della R.S.U. che ne avrebbe consentito una piena legittimità democratica.

Sono venuti all'importante appuntamento, dopo averlo strategicamente costretto tra un'assemblea mattutina e una serale e intenzionalmente non riunendosi per mesi nonostante i nostri continui appelli, la CGIL con 14 delegati in meno, la Cisl con 9 delegati in meno, il Diccapp con un solo delegato, e il Csa con due assenti.

Brillava tra tutti i presenti l'assenza totale della UIL che non solo è firmataria della preintesa sul Decentrato e quindi intenzionata si suppone, a parlarne nella R.S.U. ma che ha mandato un paio di "giovali" Delegati a 'passare di lì' e ad allontanarsi senza né firmare, né partecipare. **(Totale assenze dei firmatari, interessati alla discussione sulla preintesa: 41 delegati) -**

Numeri e non parole, dunque: questi sindacati, firmatari avevano i numeri, la volontà, le intenzioni, di discutere della preintesa. La domanda è banale: perché non lo hanno fatto?

Perché non si sono attivati per farlo?

Non avevano certo bisogno dei Delegati del Sindacato di Base, peraltro da sempre assolutamente contrari alle schede di valutazione.

Facciamo noi un'ipotesi: **se i 41 delegati interessati ma assenti ci fossero stati, ci sarebbero stati anche i numeri per il Regolamento e ci sarebbe stato lo spazio per entrambe le cose, in un contesto di RSU leale e funzionante.**

Invece così abbiamo avuto solo il piacere di ammirare le leggi matematiche dei numeri in tutta la loro onestà e chiara bellezza.

Ad altre parole - che rispondono a parole, scritte o dette che siano - non diamo peso di fronte alla verità dei numeri.

Noi siamo stati e saremo sempre per una R.S.U. non strumentalizzata da nessuno ma leale, funzionante e democratica.

RUBRICA :

i tarlùcc ...Fatti più o meno insoliti

ANCORA TU ???

MA NON DOVEVAMO VEDERCI PIÙ?

E' arrivato nei servizi educativi, pimpante e giulivo, il volantino Cgil Cisl e Uil sul protocollo per il luglio '06: quante cose belle dice, parla di prossimi incontri per nuove forme di finanziamento, di disponibilità a confrontarsi sulla gestione e sull'organizzazione, di un nuovo piano triennale per le assunzioni.(!?)

Quello che il volantino confederale non dice, lo dice il giorno dopo un comunicato dell'amministrazione: a luglio formazione obbligatoria senza necessità di confronto sindacale o di incentivo.

E ora, chi lo dice alle educatrici?

Noi che mai abbiamo smesso di mobilitarci su rapporti numerici, privatizzazioni, qualità delle scuole, precariato, sostituzioni... non abbiamo alcun problema a difendere ancora il calendario scolastico, ma forse è arrivato il momento, anche per chi usa lustrarsi le piume quale rappresentante dei lavoratori, di affrontare direttamente e vis-a-vis le lavoratrici.

Perché, i 'lustrati rappresentanti' ignorando l'intera vertenza si stanno lasciando 'sfilare' dal piatto - ormai indigesto - anche il solo 'bocconcino' con il quale hanno sempre provato a tenere quieta la categoria.

Ma in tempi di aviaria... conviene ancora fidarsi di piume lustrate ad arte?

A voi educatrici, la scelta di parole ed azioni.

LA DISCIPLINA PRIMA DI TUTTO

Siamo venuti a conoscenza che al Comune di Milano sono stati istruiti procedimenti disciplinari a partire da segnalazioni anonime .

Il codice disciplinare contenuto nel CCNL indica nei dirigenti preposti, una volta venuti a conoscenza dei fatti che possono comportare violazione disciplinare, l'avvio del procedimento disciplinare (art 24 lett "b").

Risulta difficile pensare che i fatti possano essere sostituiti da segnalazioni anonime, giacché a questo punto qualsiasi buontempone potrebbe divertirsi alle spalle di chiunque, peraltro facendo lavorare uffici comunali per suo divertimento o per dar fastidio ad altri colleghi.

Il caso del Signor Z., sottoposto a procedimento disciplinare- poi archiviato - a partire da una segnalazione anonima che ventilava lo svolgimento di un lavoro esterno non autorizzato, risultato poi essere un'introito che nulla aveva ha che fare con un secondo lavoro, apre però degli ulteriori interrogativi sui quali vorremmo avere risposte chiare .

In base a quale normativa di legge l'Amministrazione ha fatto accertamenti sui redditi del Sig. Z. e chi ha svolto tali indagini ?

Perché si è immediatamente aperto il procedimento disciplinare- per poi archivarlo quando è emersa l'insussistenza della segnalazione anonima- quando una semplice richiesta di chiarimenti al Sig. Z. avrebbe permesso di appurare immediatamente i fatti, risparmiando tempo di lavoro dell'ufficio procedimenti disciplinari e anche i costi per fare le verifiche ?.

Se le verifiche fossero state fatte seriamente avrebbero evidenziato subito che i soldi percepiti dal Sig Z. da un altro Ente erano stati percepiti non per lavoro, ma per incarichi elettivi, come stabilito per legge: infatti il Sig. Z. usufruiva dei permessi per gli eletti nelle istituzioni regolarmente reperibili all'Ufficio del personale del suo settore, ed è noto a tutti che gli eletti ricevono un corrispettivo economico.

Come mai in questo caso si è deciso di dare seguito a una segnalazione anonima e chi ha compiuto tale scelta ?

In attesa di risposte esaustive e chiarificatrici alle domande poste a tutela degli iscritti alla scrivente Organizzazione Sindacale e dei lavoratori tutti, richiediamo all'Amministrazione il rispetto del diritto dei lavoratori a non subire contestazioni disciplinari immotivate e a non venir messi sul banco degli accusati a fronte di segnalazioni anonime e di verifiche approssimative .

Ci risulta infatti che anche ai lavoratori si applica il principio base dell'ordinamento giuridico che vale per tutti i cittadini; **si accusa qualcuno soltanto quando si hanno le prove.**