

*“Diciamo piuttosto che non riformeremo forse il mondo,
ma almeno noi stessi che, dopo tutto,
siamo una piccola parte del mondo;
e che ciascuno di noi ha sul mondo
più potere di quanto immagini.....*

(Margherite Yourcenar, 1980)



RAGIONIAMO SUL CONTRATTO DECENTRATO

E' in corso la trattativa sul contratto decentrato 2011 e sul sistema di valutazione che dovrebbe applicare le normative della Legge Brunetta.

La Erogazione produttività ,fino al 2010, era così suddivisa

Categoria D – 1605 euro

Categoria C – 1508 euro

Categoria B – 1452 euro

Le somme suddette potevano essere leggermente inferiori (5%) qualora il dipendente fosse stato assente per malattia, sciopero ecc..

La proposta di parte sindacale è stata quella di non lasciare all'Amministrazione Comunale libertà di scelta e di applicazione delle nuove normative. Ecco la Tabella proposta dai sindacati per limitare ai minimi termini gli effetti della Brunetta

Fascia	100%	90%	80%
Categoria D	1605	1445	1284
Categoria C	1508	1357	1206
Categoria B	1452	1306	1161

- Nell'anno 2010 erano disponibili € 1.000.000 da erogare in produttività. Sembra, dai conti presentati dall'ufficio personale, che non siano stati erogate tutte queste risorse e che siano avanzati circa 120.000 euro (presupponiamo che i recuperi siano avvenuti dalle assenze per malattie, dagli scioperi...)
- La posizione presa dal sindacato in trattativa è stata quella di erogare l'intero ammontare della produttività (ossia 1.000.000 di euro).
- Nella trattativa è emersa la volontà di dare la quota intera di produttività anche alla polizia municipale e alle insegnanti (ovviamente applicando la tabella sopra proposta). La polizia municipale e le insegnanti hanno percepito una quota inferiore di produttività perché per loro il contratto nazionale prevede rispettivamente l'indennità di vigilanza e l'indennità di insegnamento..
- Al fine di recuperare salario,al tavolo della trattativa, è stato anche deciso di togliere progressivamente salario a chi ha proventi dalla legge 109, dall'avvocatura, e comunque incentivi per lavori svolti interno all'orario di lavoro;
- Altra proposta del tavolo è di recuperare sulla produttività le assenze per malattia.
- Mantenere l'indennità di rischio e di disagio

LE NOSTRE OSSERVAZIONI:

- 1) E' accettabile l'ipotesi di recuperare un po' di salario (previa verifica della composizione) in maniera progressiva a chi ha un salario accessorio da 3.000/4.000 euro in su, (è stata sempre una ns. rivendicazione la perequazione salariale tra settori e dipendenti) ma la nostra richiesta forte deve essere quella di rivedere prima i regolamenti della avvocatura e della 109, di rivedere i criteri dei progetti per ottenere a monte una redistribuzione del salario e delle opportunità. La possibilità di una distribuzione a monte del salario è stata sottoscritta nei contratti decentrati precedenti, ma è stata sempre disattesa dall'Amministrazione.
- 2) Da parte nostra c'è disponibilità a discutere anche sulla produttività dei vigili e delle educatrici erogando loro la differenza tra l'indennità che attualmente percepiscono e la somma prevista nelle tre fasce della tabella sopra riportata.
- 3) Sul recupero della malattia l'Amministrazione propone che siano i dirigenti a decidere se le assenze durante l'anno potranno avere una ricaduta sulla nostra produttività. Con quali criteri i dirigenti deciderebbero? Da parte nostra una sola proposta: le assenze almeno fino al 90 giorno non siano conteggiate ai fini della erogazione della produttività.
- 4) Non esistono certezze sulla erogazione delle indennità di rischio e di disagio e da parte nostra non può esserci alcun accordo che faccia rimettere soldi al personale!

In questo quadro di difficoltà l'Amministrazione ha approvato un piano occupazionale senza un confronto con la RSU, ha prorogato ancora le Posizioni organizzative perché ad oggi **“non si è conclusa ancora la riorganizzazione attivata dal 2009”**.

E' bene ricordare che le proposte avanzate dal sindacato si inscrivono comunque in un contesto che ha istituzionalizzato la perdita di salario pertanto ogni soluzione proposta genera conflittualità e rivalità tra lavoratori.

A questo punto si impone una riflessione anche ai lavoratori per capire quale strada intraprendere:

a) accettare la trattativa senza che i tecnici aprano conflittualità con gli amministrativi, gli amministrativi la aprano con la polizia municipale e la polizia municipale con le educatrici;

b) abbandonare la prospettiva del meno peggio a cui non c'è mai fine, voltare quindi pagina, unirsi e respingere questa logica che ha portato in questi anni i lavoratori ad una forte perdita salariale. Per questa ipotesi si è soliti obiettare “che così deciderà unilateralmente l'amministrazione” . E' vero, ma deciderà senza il nostro consenso!

ACCORDO DEL 28 GIUGNO SOTTOSCRITTO DA CONFINDUSTRIA CGIL-CISL-UIL

Tra le motivazioni dello sciopero generale indetto il 6 maggio scorso dalla CGIL risaltava la difesa del contratto nazionale di lavoro. Tanti lavoratori e lavoratrici hanno aderito fiduciosi della necessità di condurre questa battaglia.

A distanza di un mese è mezzo è arrivata la verità: quello sciopero era una finzione, come alcune voci critiche avevano già segnalato, e l'accordo sottoscritto il 28 giugno con Confindustria, CISL e UIL ne è la conferma.

Nella premessa dell'accordo l'intero sistema delle relazioni industriali è ridisegnato in funzione del criterio della competitività e della produttività. L'accento al rafforzamento dell'occupazione e delle retribuzioni come il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone è pura facciata perché i fatti di questi anni hanno dimostrato che competitività, occupazione e diritti sono inconciliabili. Infatti, poche righe dopo la premessa, i diritti superstiti sono demoliti:

- sul contratto nazionale, si stabilisce il principio che solo chi ha più del 5% delle deleghe e dei voti nelle Rsu, può andare a trattare. Gli accordi aziendali sono validi se approvati dalla maggioranza della RSU (rappresentanza sindacale unitaria eletta dei lavoratori) e la minoranza ha l'obbligo di accettare l'accordo
- Non si riconosce il voto dei lavoratori e delle lavoratrici se non quando in azienda vi sono le RSA (rappresentanza sindacale aziendale nominata direttamente dai sindacati) e per rimettere in discussione un contratto saranno necessarie il 30% di firme dei lavoratori dell'azienda al fine di indire un referendum che sarà valido solo con la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto.
- L'intesa **prevede la derogabilità rispetto al contratto nazionale**, su materie di primaria importanza come gli orari, l'organizzazione del lavoro e quindi l'aumento dei ritmi, la velocità della catena, la durata della giornata lavorativa.

Tutti gli osservatori (politologi, sindacalisti..) concordano su un punto: si tratta di una svolta storica. Il *Sole* commenta: "Una firma che apre un'era: un accordo che segna un passaggio storico nelle relazioni industriali e che riguarda la rappresentatività delle sigle sindacali e l'esigibilità dei contratti aziendali" In cosa consista la storicità di questo passaggio lo ha spiegato con chiarezza Cremaschi: "questo accordo cambia la natura del sindacato, cambia la natura della Cgil, distrugge la libertà e l'autonomia della contrattazione ai vari livelli mentre stabilisce un sistema burocratico aziendalistico governato dalle imprese e dagli accordi corporativi con le grandi confederazioni".

Quello cui oggi assistiamo è un potere imprenditoriale che non tollera più alcuna forma di controllo o condizionamento: non tollera più la legalità e le sue regole, né mediazioni con le esigenze della vita delle persone, né limitazioni che salvaguardino i beni comuni (non a caso si vuole modificare l'art. 41 della Costituzione: "*L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*"). Un potere imprenditoriale che attraverso la politica ha fatto terra bruciata di qualsiasi valore civile e sociale. I sindacati confederali, oggi, hanno apposto la loro firma a questo devastante progetto. E i lavoratori? I lavoratori dovrebbero comprendere che tenere in tasca la tessera di uno di questi sindacati significa avallare e controfirmare questo accordo. E' un passaggio difficile, proprio perché storico: non si può continuare a giocare una partita truccata. Il mondo del lavoro dovrà esprimere nuove forme di rappresentanza e aprire davvero una nuova era, **QUELLA DEL LAVORO INTESO COME BENE COMUNE.**