



IL CONTRATTO CHE VOGLIAMO USB presenta la piattaforma

IL CONTRATTO CHE VOGLIAMO

Siamo ben consapevoli che la riapertura dei contratti sta subendo un notevole rallentamento poiché Governo e CGIL, CISL e UIL continuano a subordinare la partita contrattuale al preventivo accordo sulla riduzione dei comparti, presentando, tra l'altro, proposte contrattuali che continuano a parlare di produttività e valutazione, strumenti che già tanti disastri hanno portato alle condizioni dei lavoratori. Una discussione sterile perché un modello, qualunque esso sia, va riempito di contenuti, di punti qualificanti, di proposte capaci di rispondere al meglio alle legittime aspettative salariali e professionali di tutti i lavoratori. Le modifiche ai comparti si stanno rivelando nient'altro che un'operazione burocratica per appiattire verso il basso retribuzioni, diritti e professionalità, oltre a sviare l'attenzione da quelli che sono i veri problemi dei lavoratori. Proprio per questo riteniamo sia giunto il momento di gettare un sasso nello stagno e aprire il confronto tra i lavoratori per cominciare a delineare i punti qualificanti di una piattaforma che cominci a costruire quel "contratto che vogliamo", partendo da quelle notevoli criticità nell'impianto normativo e nell'ordinamento professionale che sono state già al centro di molte mobilitazioni da parte di USB. Quindi, una piattaforma certamente non esaustiva e necessariamente aperta ai contributi che giungeranno dai posti di lavoro. Ma soprattutto una piattaforma che dovremo conquistare affinché il contratto non segni un ulteriore arretramento ma risponda a quello che dovrebbe essere la sua naturale finalità: migliorare le condizioni salariali e normative di tutti i lavoratori.

AUMENTI VERI E UGUALI PER TUTTI E 14[^] MENSILITÀ



USB Pubblico Impiego è stato l'unico sindacato a rispondere con lo sciopero del 20 novembre alle provocazioni del governo che, con sedici centesimi al giorno elargiti dalla Legge di stabilità, intende liquidare rinnovi contrattuali fermi dal 2009. Respingiamo la logica degli aumenti percentuali in proporzione reddito, i nostri stipendi non sono conti correnti. L'aumento del costo della vita colpisce in particolar modo i redditi più bassi mentre l'attuale sistema dirotta la maggior parte delle risorse verso i già mega stipendi dei dirigenti, allargando la forbice retributiva a dismisura. Sono passati più di dieci anni dalla stabilizzazione di salario accessorio avvenuta con il primo CCNL Agenzie Fiscali. Da allora abbiamo speso fiumi di parole e raccolto decine di migliaia di firme per denunciare la necessità di procedere ad una nuova stabilizzazione. Una necessità che non può più essere ignorata. Se la prima stabilizzazione ha riguardato il 50% della produttività prevista dall'art. 59 della L. 300/99, ora è il sistema di finanziamento del cosiddetto "comma 165" che deve essere modificato per dare certezza e stabilità, nei tempi e negli importi, ad una parte del nostro salario che definire "accessorio", dopo anni di blocchi contrattuali, sa di provocazione. Basterebbe applicare lo stesso meccanismo e le stesse percentuali del 2004 per istituire, senza alcuna risorsa aggiuntiva, una QUATTORDICESIMA mensilità.

UN NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE



Area Unica. USB Agenzie Fiscali ha sempre sostenuto che la creazione di un'Area Unica, ovvero la riduzione delle fasce retributive e l'abolizione delle barriere che separano le attuali aree giuridiche, costituisca la migliore fotografia per una realtà lavorativa ormai caratterizzata da una notevole polifunzionalità e flessibilità delle mansioni. Tale proposta risponde anche all'esigenza di fornire una soluzione capace di riattivare e semplificare i meccanismi di carriera, assimilandoli tutti alle progressioni entro le aree. Dopo che Brunetta ha abolito i concorsi interni, non si tratta solo di semplificare, ma di salvare la possibilità stessa che una carriera esista. Legare i passaggi di area a concorsi esterni, in regime di limitazioni stringenti al turn over e tagli agli organici, infatti, non ha significato cambiare i meccanismi di selezione, ma mettere una pietra tombale sulle nostre possibilità di carriera.

Ruolo degli esperti. L'Area Unica, però, non risolve il problema di dare uno sbocco professionale anche ai Lavoratori dell'attuale terza area. La proliferazione degli incarichi su base fiduciaria, avvenuta in gran parte con i contratti integrativi e finanziati con i nostri fondi, ha creato tra i lavoratori parecchio malcontento ed ha frustrato le legittime aspettative professionali. Per questo la nostra proposta è sostituire le attuali posizioni organizzative, incarichi di responsabilità, ecc. istituendo un ruolo degli "esperti", a cui non si acceda dall'esterno ma con procedure interne trasparenti e non fiduciarie, da retribuire con un'indennità di posizione graduata a seconda dell'incarico successivamente ricevuto, onnicomprensiva e completamente a carico delle Agenzie.

In sintesi. Si tratterebbe, quindi, di abolire le due Aree (I e II), riducendo le fasce economiche e istituendo il ruolo degli "esperti", con fasce economiche che rimarrebbero quelle di appartenenza, ma con una indennità di posizione come ulteriore voce retributiva (es. F4P1, F4P2, laddove F4 rappresenta il livello retributivo e P1 P2 l'indennità di posizione corrispondente alla particolare funzione svolta), in maniera analoga a quanto avviene per la dirigenza.

NO ALLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE



È del tutto evidente che qualsivoglia sistema di valutazione individuale determinerà solo danni ad un ambiente lavorativo che per crescere deve fare della condivisione la parola chiave. L'inasprimento dei rapporti tra colleghi porterà, al contrario, a fare della divisione il pilastro dell'organizzazione del lavoro e, lungi dal servire a scovare i "fannulloni", risulterà anacronistica e perfino deleteria per il miglioramento della performance. D'altronde le Agenzie, in questi anni, hanno già seminato lacerazioni tra i lavoratori attraverso la gestione arbitraria degli incarichi. Le norme disciplinari sull'insufficiente rendimento sono sempre esistite. L'introduzione della valutazione individuale e la possibilità di licenziare chi riceverà le valutazioni più basse, anche se sufficienti, non c'entra con i fannulloni, ma è uno strumento, pronto all'uso, per spianare la strada a pesanti tagli occupazionali. Per questo, per USB, non si tratta di cambiare di qualche percentuale le fasce di merito al fine di renderle più digeribili, ma di respingere con forza l'introduzione nel contratto di sistemi di valutazione individuali.

CANCELLIAMO LA TASSA SULLA MALATTIA



La “tassa sulla malattia” va cancellata. Se da sempre ha distinto in maniera punitiva il nostro contratto, oggi, in vigenza delle norme Brunetta, si determina un cocktail micidiale sulla pelle dei Lavoratori.

TUTELE CONTRO I RISCHI PROFESSIONALI



Mentre tutte le altre OO.SS continuano a sponsorizzare onerose polizze assicurative, l'USB, da tempo, ha avviato una battaglia a tutela dei rischi professionali di tutti i lavoratori. Primi risultati sono già stati raggiunti sul tema del responsabile del procedimento laddove alcune DR hanno accolto il senso della proposta USB di sganciare la responsabilità del procedimento dal singolo lavoratore assegnatario della pratica e radicarla in capo alle figure apicali della catena lavorativa (dirigenti e capi area). Fermo restando la necessità di estendere in maniera omogenea su tutto il territorio tale proposta, crediamo sia giunto il momento di inserire nel contratto una norma che tuteli i rischi professionali in cui i lavoratori incorrono durante l'espletamento della propria attività lavorativa trovando soluzioni che valgano per tutti e non siano onerose.



INSIEME SIAMO IMBATTIBILI