



Emilia Romagna - Agenzia Territorio, il fondo aziendale a Rimini



Rimini, 16/04/2009

Mercoledì 15 aprile 2009: dopo 16 mesi si parte con la trattativa per la distribuzione del FPSR UP 2006/2007. E dopo la soddisfazione espressa dal Direttore provinciale per la realizzazione degli obiettivi per il 2007 è stata presentata alle OO.SS. una proposta che prevede la remunerazione di alcune figure, così come da art. 85 del CCNL. Solo il tempo sufficiente per comprendere i dati delle due tabelle che, come successo altre volte a questo tavolo di trattativa, colleghi “sindacalisti”, rappresentanti di tutti i lavoratori in quanto RSU, hanno cominciato a esprimere “valutazioni” e “giudizi” di qualità sul lavoro prestato ormai, nella migliore delle ipotesi, già oltre 16 mesi fa. E così dato che la “veste” di RSU si dimostrava ben presto un po’ strettina, qualcuno ha pensato bene, in questa stessa sede, di dimettersi dal ruolo di RSU “per essere più libero”!!! ...ma libero di fare cosa?

In effetti la contraddizione in cui era caduto di pretendere una forma di distribuzione a “pioggia” del Fondo, dopo comunque averla aspramente criticata, chiedendo l’istituzione ad hoc di uno sportello virtuale in cui inserire alcuni dipendenti (quali? chi?) non è stata risolta. Tanto meno non si è riusciti a superare la netta divisione tra la Conservatoria e il Catasto, una dicotomia che ha sempre contraddistinto questo tipo di trattativa, ma che oggi ha raggiunto toni meno “pacati”.

E così alla richiesta già effettuata dall'ormai ex RSU di richiedere i tabulati Sogei per "verificare" chi effettivamente svolgeva il lavoro di cassa (interrogando i codici fiscali degli operatori) aderiva il delegato provinciale UIL, che insisteva nella richiesta ribadendo che i "nuovi" criteri di assegnazione del Fondo prevedevano l'analisi di dati obiettivi. È stato del tutto inutile rimarcare, con il testo degli accordi dell'anno scorso e di quest'anno tra le mani, che non c'è stata alcuna variazione nell'individuazione dei criteri e che, per esempio, per quanto riguarda l'indennità di "maneggio denaro" si continua a parlare solo ed esclusivamente di effettiva apertura delle postazioni aperte... e che, eventualmente, di un'indagine simile doveva, forse, più farsi carico l'amministrazione che non i rappresentanti dei lavoratori.

Insomma tra una richiesta di verbalizzazione e l'altra si è concluso che questo incontro era solo interlocutorio, e così con i soldi a disposizione restiamo nell'attesa di dati "ufficiali" che non serviranno a spostare neanche un centesimo... almeno non da un servizio all'altro.

In conclusione: evidenti lacune organizzative non devono essere utilizzate per penalizzare tutti i dipendenti. E sbandierare il gagliardetto della meritocrazia solo per alcuni servizi "verificabili" mentre per altri, anch'essi verificabilissimi, si tace non è corretto nei confronti di tutti quei dipendenti che hanno comunque prestato il proprio lavoro e la propria professionalità negli anni passati e che si aspettano il loro "dovuto"... senza per questo dover verificare il proprio codice fiscale!!!

... sarò pure "l'uomo della pioggia" (come scherzosamente mi ha definito un vostro collega) ma fino a quando ai tavoli di trattativa, da questo lato, dal nostro, da quello dei lavoratori, ci sarà qualcuno che pretende di giudicare, di valutare, di classificare, di dividere i colleghi la mia posizione netta sarà sempre di erodere 10 euro a qualche "fortunato" per darne 1 solo a dieci "sfortunati".

p. RdB/CUB A.F. Emilia Romagna, *Dino Di Pierro*

FACCIAMO un po' di CHIAREZZA

Cosa dice l'accordo nazionale:

“Le parti (e quindi sia il Direttore, sia le RSU e le OO.SS. provinciali) definiranno le modalità di erogazione e gli importi degli specifici compensi in relazione alla fattispecie indicate nei primi due alinea (paragrafi) del comma 2 dell’art. 85 sulla base, in ogni caso, di quelle elencate nella allegata tabella B ... aventi rilevanza quali elementi comuni presenti in tutte le realtà in termini organizzativi. Una volta riconosciute le voci di cui sopra la contrattazione locale potrà altresì individuare ulteriori fattispecie, anche ai fini di riconoscere eventuali compensi individuali su base selettiva, ai sensi dell’ultimo alinea (paragrafo) del citato comma 2, nel quadro della disponibilità dei fondi assegnati, che costituisce limite invalicabile.” Nella tabella B le uniche differenze rispetto al 2004 e 2005 è che i responsabili (di reparto o unità organizzative) devono coordinare almeno 5 lavoratori.

Limiti imposti dall’accordo nazionale:

1. retribuire le voci dei primi due paragrafi del comma 2 dell’art. 85 CCNL;
2. retribuire le voci elencate nella tabella B senza superare i massimi prestabiliti e conteggiandoli, ad eccezione dell’indennità di turno, per le sole giornate di effettiva presenza e non sono cumulabili tra loro nello stesso periodo temporale; in caso di concomitanza viene corrisposta quella più favorevole;
3. una volta riconosciute le voci di cui al punto 1 e 2 si possono individuare anche altri lavoratori che rientrano nell’ultimo paragrafo del comma 2

Questo accordo così com’è strutturato pone pochissimi limiti e quindi lascia largo spazio alla contrattazione locale: a questo punto occorre suddividere i lavoratori da indennizzare in gruppi che rispondano alle specifiche previste dal comma 2 dell’articolo 85 del CCNL che sono:

- turno: personale addetto a servizi ausiliari (portineria, commessi, conduzione di automezzi, centralini di direzione), segreterie di Direzione, personale di front office che osservi rotazioni di turno, ecc. [tabella B];
- maneggio di denaro: Agente contabile, lavoratori a contatto con il pubblico che maneggiano denaro contante [tabella B];
- responsabilità: capi reparto (non dirigenziali), responsabili di unità organizzativa, conservatori della SPI, responsabili di segreteria del DA, DC e DR che abbiano almeno 5 sottoposti [tabella B];
- rappresentanza: i lavoratori che rappresentano l’Agenzia presso l’Autorità Giudiziaria ordinaria, Tributaria, Amministrativa, Contabile, presso le Commissioni Provinciali del Lavoro e le Conferenze di Servizi (sino a un massimo di 1000 euro annui) [tabella B];

- sopralluogo: sopralluoghi di natura tecnico/amministrativa al di fuori del comune sede di lavoro e per attività di alta valenza fiscale (sino a un massimo di 1000 euro annui) [tabella B];
- responsabilità: altre responsabilità non previste dal punto precedente, tipo gestore di sistema, o responsabilità con meno di 5 sottoposti, ecc. [comma 2 paragrafo 2];
- rischi: chi maneggia fotoriproduttori (fotocopiatrici) o altri macchinari nocivi per la salute o pericolosi come oggetti taglienti, polverosi, pesanti, voluminosi o chi deve salire su scale, ecc. [comma 2 paragrafo 2];
- disagi: Lavoratori al contatto con il pubblico o che devono rispondere telefonicamente al pubblico che hanno lavorato in luoghi disagiati o non a norma o senza la necessaria attrezzatura, ecc. [comma 2 paragrafo 2];
- gravose articolazioni dell'orario di lavoro: a chi non è stato accettato un cambio d'orario o che deve arrivare prima per garantire l'apertura o la chiusura dell'ufficio, ecc. [comma 2 paragrafo 2];
- reperibilità: gestore di sistema, economo o addetto all'apertura per incidenti o in caso di allarme, ecc. [comma 2 paragrafo 2]
- merito: compensi correlati al merito ed impegno individuale [comma 2 paragrafo 7]

Come vedete ce n'è per tutti, ma "non bisogna generalizzare e dare incentivi a pioggia", nel senso che non si può dire un *tot* a tutti, ma si può trovare la corretta motivazione per ogni singolo lavoratore o gruppi di lavoratori che svolgono pari funzioni.