

IL CCIE 2011

COSA NE PENSA LA CGIL E COSA PROPONE

Dalla lettura del CCIE 2011, così come proposto in bozza dall'Amministrazione, si impongono per la Cgil per lo meno due pregiudiziali di merito: eliminazione dalla bozza di ogni riferimento alla valutazione delle lavoratrici e dei lavoratori e cancellazione degli obiettivi riferiti al piano della performance, ideati dall'Amministrazione in netto contrasto con gli artt. **da 21 a 23 del CCNL 2006/2009 (allegati)** e, cioè, senza la partecipazione dei sindacati alla redazione di criteri uguali, oggettivi e condivisi di valutazione.

A questo principio si ispira il doc. unitario firmato dalle Federazioni Nazionali di FPCGIL, CISLFP, UIL PA, UIL FPL, il 30 giugno scorso (che si allega), e a questo si richiamano i rappresentanti dell'Amministrazione e delle altre sigle sindacali presenti al tavolo, firmatarie di quello stesso CCNL.

La Cgil, l'ha detto più volte e vuole farsene garante: è necessario un sistema premiante che effettivamente riconosca il lavoro e non un sistema punitivo, come quello escogitato da Brunetta, che non ha altro scopo se non quello di stanare fannulloni anche dove non ce ne sono.

Al Contrario la riforma Brunetta ha fatto il suo tempo già prima della sua entrata in vigore, dimostrandosi inapplicabile per legge anche al MEF e alle Agenzie Fiscali.

La Cgil chiede che ne venga riconosciuta la sostanziale inapplicabilità anche in questo Istituto dove si pregiudicherebbero diritti, stipendi, e carriere dei lavoratori al solo scopo politico di mettersi in luce come Ente pienamente rispondente alle logiche di Governo.

Queste sono le pregiudiziali che la Cgil pone per la firma del CCIE 2011, pur non tralasciando nel merito le singole questioni poste dall'Amministrazione nel contratto, affinché nulla venga trascurato nella missione di rappresentanza che caratterizza da sempre questa O.S.

- 1) La valutazione organizzativa ed individuale sono stabilite a livello di sede e coincidono pericolosamente con un criterio di valutazione della dirigenza che concerne proprio la sua capacità di differenziare la valutazione dei suoi collaboratori.

La Cgil chiede, nell'otica delle premesse fatte, la cassazione di questa contraddizione iniqua da entrambi i contratti integrativi.

- 2) I progetti decentrati vanno riattribuiti sulla base delle persone che sono in carico alla sede e non sulla base dei partecipanti al progetto. L'iniziativa, che era già stata assunta in precedenti contratti integrativi, permetteva una maggiore distribuzione di risorse ai partecipanti ai progetti, nonché la realizzazione del progetto nella sua iniziale previsione.
- 3) C'è sempre un enorme sforzo richiesto al territorio dove molte attività non sono neppure monitorate. E in Direzione Generale è praticamente impossibile monitorare la stragrande maggioranza delle attività.

Sul punto la Cgil è convinta che l'Amministrazione debba proporsi una valutazione politica di fondo e, per esempio, chiedersi quale progetto qualità relativo all'utenza può essere svolto in Direzione Generale?

- 4) La Cgil non condivide il sistema indennitario proposto sia sull'art. 17 che sull'art. 32 del contratto 2011.

L'art 17 non può essere rivisto alla stregua di una Circolare 5 di cui ancora non abbiamo contezza degli esiti della sperimentazione e di cui continuiamo a non condividere l'impianto e le figure indennizzate.

L'art.32 deve, secondo quanto questa O. S. va dicendo da molto tempo, essere assegnata ai lavoratori addetti all'URP (in linea con quanto l'Ente richiede a questi lavoratori), e agli addetti al Multilit (in linea con quanto è intenzione della norma indennizzare).

- 5) L'art. 23 sparisce come indennità fissa e continuativa, pertanto pensionabile, finendo per essere definitivamente collegata alla produttività.

La Cgil non condivide questo approccio all'indennità di professionalità, ma al contrario ne richiede l'incremento mensile e significativo, a vantaggio di tutti i lavoratori dell'Istituto.

Roma 6/7/2011

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL Inpdap
Marinella Perrini