

## CONTRATTAZIONE DEL 14 SETTEMBRE L'Epilogo

Si è conclusa con un nulla di fatto la contrattazione per il ccie 2011.

L'amministrazione ha proposto alle OO.SS. un contratto triennale tutto incentrato sulla erogazione del salario accessorio subordinata alla valutazione della performance, con modalità e criteri del Dl.gs150/2009.

La Cgil considera inutile e dannoso per i lavoratori un contratto come quello voluto dall'Amministrazione e ritiene anacronistica un'applicazione bigotta della valutazione con tutto ciò che dal 2009 ad oggi è successo a livello economico, finanziario e politico in Italia.

Con buona pace di chi sosteneva diversamente, negli ultimi anni il salario accessorio a disposizione dei lavoratori dell'Istituto è decisamente diminuito, per il 2010 l'Amministrazione ha già comunicato che probabilmente non ci saranno residui da dividere e con le risorse scarse che ci sono nel fondo 2011 parlare di performance individuale e comportamenti organizzativi sembra assurdo.

Ecco in sintesi la diminuzione di risorse del fondo al procedere dei tagli:

AMMONTARE COMPLESSIVO FONDO C.I.E.			
2008	2009	2010	2011
99.402.827,52	90.029.889,46	91.067.257,35	89.472.335,41

Ecco, per singolo profilo, come e quanto cambia il salario accessorio:

	ANNO 2010			ANNO 2011			DIFFERENZE
	PRODUZIONE	QUALITA'	TOTALE	ORGANIZZATIVA	INDIVIDUALE	TOTALE	
A1	4.023,25	447,03	4.470,28	4.023,25	460,00	4.483,25	+ 12,97
A2	4.023,25	447,03	4.470,28	4.023,25	460,00	4.483,25	+ 12,97
A3	4.023,25	447,03	4.470,28	4.023,25	460,00	4.483,25	+ 12,97
B1	4.023,25	447,03	4.470,28	4.023,25	460,00	4.483,25	+ 12,97
B2	4.352,08	483,56	4.835,64	4.352,08	460,00	4.812,08	- 23,56
B3	4.352,08	483,56	4.835,64	4.352,08	460,00	4.812,08	- 23,56
C1	4.955,62	550,62	5.506,24	4.955,62	460,00	5.415,62	- 90,62
C2	4.955,62	550,62	5.506,24	4.955,62	460,00	5.415,62	- 90,62
C3	5.489,66	609,96	6.099,62	5.489,66	460,00	5.949,66	- 149,96
C4	6.368,43	707,60	7.076,03	6.368,43	460,00	6.828,43	- 247,60
C5	6.368,43	707,60	7.076,03	6.368,43	460,00	6.828,43	- 247,60

Ecco su chi ricadono i tagli!

Quale discorso serio sull' incentivazione legato alla valutazione si può fare con tutti questi tagli?

Solo all'INPDAP non si è ancora compreso che la riforma Brunetta è, di fatto, fallita!!!

Innanzitutto perché c'è una crisi globale in corso. E questo ha spinto il Governo italiano a convogliare tutta l'attenzione sull'attuazione di massicce operazioni di taglio della spesa, non altro. Che spazio può avere in questo momento l'obiettivo del reperimento delle risorse necessarie a far decollare la valutazione brunettiana negli Enti e nei Ministeri?

In secondo luogo è ormai chiaro a tutti che il Dl.gs.150 è macchiato da un vizio ideologico: parte dal riferimento delle procedure ad un' unica P A quando, invece, nel nostro ordinamento esistono più pubbliche amministrazioni con diverse realtà, organici, parametri, funzionalità che è un grave errore voler accomunare e trattare allo stesso modo.

Infine, e questo è il motivo più importante, la riforma Brunetta è stata imposta, ai lavoratori non condivisa con loro. Che speranze ha una riforma di essere attuata dalle stesse persone a cui è imposta?

Non è vero che i lavoratori non vogliono sentire parlare di valutazione, ma è vero che tutto il lavoro che fanno vogliono che vada considerato e distribuito in modo equo. E' vero che vogliono essere trattati tutti allo stesso modo in

tutta Italia e non sentirsi diversi e più vessati man a mano che ci si allontana da Roma. E' vero che vogliono garanzie di imparzialità e professionalità dalla Dirigenza che deve valutarli e che, invece, troppo spesso è incline a giudizi superficiali se non addirittura di parte. E' vero che vogliono compensi appropriati alla professionalità che esprimono.

Queste sono le ragioni, secondo la Cgil, per cui è necessario guardare in prospettiva e concentrarsi sulla redazione di un accordo che possa **CONCRETAMENTE**:

1) garantire la professionalità e le capacità dei dipendenti proprio in un momento di così forte incertezza sull'avvenire dell'Istituto.

Formazione, percorsi di qualificazione, carriere hanno un valore anticiclico di cui si può e si deve tener conto non solo nelle politiche generali del Paese, ma anche nel contratto integrativo di questo Ente.

2) difendere il salario reale dei lavoratori , periodicamente decurtato dai tagli delle finanziarie. Mettere al riparo dalle intemperie legislative dell'ultim'ora il potere d'acquisto delle buste paga di chi percepisce poco più di 1000 € al mese deve essere un obiettivo prioritario per chi è chiamato a siglare il ccie.

3) assicurare più diritti e una migliore qualità del lavoro a chi da anni si prodiga per il bene di questo Istituto e rischia di veder vanificati tutti i suoi sforzi in nome della spending review applicata al bilancio dello Stato.

La Cgil ritiene che un contratto con queste caratteristiche sia, oggi, non solo possibile, ma doveroso per l'Amministrazione e per le OO.SS. di questo Istituto.

Per questo motivo non condivide la scelta di chi al tavolo si è dichiarato favorevole alla firma della bozza proposta dall'Amministrazione.

E ancor meno approva la scelta dell'Amministrazione di procedere unilateralmente, sulla base si delle previsioni del Dl.gs. 150/09, ma dimostrando di non avere alcun senso di responsabilità partecipata e condivisione con i lavoratori delle decisioni da prendere nell'Istituto; dimostrazione di cui non c'era proprio bisogno.

Roma 15 settembre 2011

Il Coordinatore FPCGIL Inpdap  
Marinella Perrini