

Contratto Funzioni Locali: pillola n.2. Titolo VIII Trattamento Economico.



Roma, 04/03/2018

Pillola n. 2 – Titolo VIII. Trattamento economico

Il cappuccino e la brioche. L'aumento contrattuale previsto dopo 10 anni di blocco e che incide sul salario è pari ad un valore medio di circa **63 € lordi al mese**. Questa cifra che è pensionabile, confluirà nel tabellare, ed incide su tutti gli istituti che sono retribuiti in percentuale all'ora lavorata, come ad esempio lo straordinario. Questa cifra verrà erogata e riconosciuta a partire **dal 1 marzo 2018**. Per il **2016** è previsto un aumento risibile, di circa **7 € lordi in media al mese**, inferiore all'indennità di vacanza contrattuale (IVC) percepita dal 2010. Per il **2017** è previsto un aumento medio di circa **22 €**, che sarà applicato fino a febbraio 2018. (Tabella A dell'ipotesi di contratto). **L'aumento stabile tabellare raggiunto a regime sarà quindi sufficiente appena a coprire la spesa del cappuccino e del cornetto la mattina.**

Gli arretrati dal 2010 al 2015 sono quindi pari a 0, e dal 2016 in avanti, conti alla mano, saranno circa 480 € lordi, a fronte di una perdita del potere d'acquisto dei salari di migliaia di euro in quasi 10 anni. Insomma, un vero e proprio "colpo di spugna".

Il pesce d'aprile 1. L'indennità di vacanza contrattuale sarà erogata fino a marzo 2018. Poi, **dal primo aprile 2018**, cessa di essere corrisposta e viene conglobata nello stipendio tabellare.

L'elemosina. Alla cifra prevista dal rinnovo, andrà aggiunto il cosiddetto "elemento perequativo" (art. 66). Questo "compenso" dovrebbe rispondere alla necessità di accogliere la richiesta del governo di favorire le fasce economicamente più disagiate. Si tratta di pochi euro mensili distribuiti "a piramide rovesciata", pari a **24 €** per un B1, **3,18 €** per un C4, e della incredibile cifra di **2 €** per un D6. Questa cifra non è tassata, non è pensionabile e viene corrisposta per i soli ultimi 10 mesi del 2018. **Tutte le caratteristiche di una elemosina.** Dal gennaio 2019 poi, il bonus sarà nuovamente a rischio e l'emergenza perequazione nuovamente aperta.

La Corte del Re Sole. La costituzione del **fondo per le risorse decentrate** (art. 67) tiene conto della riforma Madia (D. Lgs. 75/2017), che congela al 2016 le risorse destinate alla contrattazione decentrata.

Innanzitutto, molti dei possibili "aumenti" previsti per alcuni istituti andranno definiti in **commissione paritetica**, e sottratti quindi alla contrattazione decentrata, altri resteranno a carico delle competenze ormai residuali di quest'ultima (si veda "Pillola n. 1 Titolo II – Relazioni Sindacali").

Tali "aumenti" però, sono completamente a carico del fondo e non del bilancio delle Amministrazioni.

Le risorse del fondo sono decurtate a favore delle posizioni organizzative, cioè sono considerate "al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative" ed anche al netto di quelle destinate alle "**alte professionalità**". Quindi dal Fondo verranno sottratte le risorse destinate alle P.O.. Viene cancellata la fattispecie che, nel caso alcune posizioni organizzative rimanessero vacanti, prevedeva che le risorse risparmiate fossero utilizzate per il fondo complessivo ed è da abbandonare l'idea di poter trattare sulla percentuale del premio di risultato per le P.O.. Nei Comuni piccoli e medi questa operazione svuoterà completamente il fondo.

In questo quadro aumenta il compenso previsto per le P.O., che può variare da un minimo di 5.000 € ad un massimo di 16.000 €. (art. 15). Si veda "Pillola n. 3 - Titolo III. Ordinamento Professionale".

In sostanza, le risorse per gli incarichi che possiamo definire "semidirigenziali" che l'Amministrazione decide di attribuire, non vengono finanziate dall'amministrazione stessa, ma vengono sottratte dalle risorse destinate ai lavoratori: siamo noi che, di tasca nostra, pagheremo la struttura organizzativa.

Il pesce d'aprile 2. A decorrere dal **primo aprile 2018**, sono istituite **ulteriori posizioni economiche** per tutte le categorie, e precisamente: **A6, B8, C6 e D7** (art. 64). Ovviamente non si tratterà di scatti automatici, ma in virtù dell'art. 16 (Si veda "Pillola n. 3 - Titolo III. Ordinamento Professionale") "la progressione economica (...) nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (...)". Come si stabilisce questa quota? Innanzitutto "le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (...)" (art. 16). In secondo luogo, tale attribuzione va di pari passo con i criteri di individuazione dei supermeritevoli (si veda paragrafo successivo). **In sostanza, il secondo pesce d'aprile consiste nell'istituzione di nuove posizioni, proprio quando diventa difficilissimo e del tutto aleatorio, grazie alle "procedure selettive" e alla mancanza di risorse, accedere alle progressioni economiche orizzontali.**

Meritevoli e Supermeritevoli. Nell'articolo 69 risiede l'apoteosi della più becera meritocrazia. Innanzitutto in sede di contrattazione integrativa **si definisce "preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione [di premio individuale] può essere attribuita"**. Già all'art. 68 il contratto prevede che alla performance individuale siano destinate almeno il 30% delle risorse. L'art. 69 prevede che, a questa "limitata quota" di dipendenti, stabilita a priori, sia destinata una maggiorazione in sede di contrattazione integrativa "non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente". **Quindi ci sono "meritevoli" e "supermeritevoli" che dovranno essere decisi a priori dal combinato disposto delle valutazione dei dirigenti e della disponibilità dei sindacati complici in sede di contrattazione decentrata.**

Fiore all'occhiello. Uno dei fiori all'occhiello di questa ipotesi di CCNL è la cifra di **83,20 € annua** conteggiata **per ogni lavoratore del settore**, che va ad incrementare il fondo risorse destinate al contratto decentrato. **Si tratta di una cifra tutto sommato contenuta, che non sarà destinata ad ogni lavoratore, ma che riveste interesse in quanto paradigmatica del senso stesso dell'ipotesi di contratto nel suo insieme.** Si può dire che ogni lavoratore "vale" la cifra "virtuale" 83,20 euro. Questa cifra "a testa", che ogni singolo lavoratore non vedrà mai, diventa poi "materiale" nel momento in cui viene versata sul fondo, e, da modesta, può diventare anche ingente per l'effetto sommatoria. Per analogia, queste molte piccole somme di 83,20 euro per ogni testa, si possono equiparare ad una parte di "plusvalore" (inteso in senso lato) estratto da ogni lavoratore per il semplice fatto di esistere. La somma derivante, più o meno ingente, viene poi ripartita tra "pochi eletti", arbitrariamente scelti dal "sistema", ai quali viene elargito un compenso. **Insomma, il sistema (leggasi Amministrazione) "estrae" valore da molti lavoratori, che restano poveri, per ripartirlo, moltiplicato, a pochi eletti.**

Fannulloni e assenteisti! L'Organismo paritetico di cui all'art. 7 (Si veda "Pillola n. 1 - Titolo II. Relazioni Sindacali"), nel quale saranno presenti i sindacati complici Cgil-Cisl-Uil e CSA, ma è incredibilmente esclusa la partecipazione della RSU, analizza i dati sull'assenza di personale. Se il tasso di assenza complessivo fosse considerato "troppo alto" saranno proposte "misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento" e gli effetti di tali misure incidono appunto sulla "premieria individuale". Questo si chiama taglieggiamento e i criteri con il quale viene effettuato sono del tutto arbitrari. Se si dovesse verificare il problema per alcuni colleghi di avere malattie importanti si assisterà ad una penalizzazione retributiva ai danni della dotazione dell'Ufficio e/o Servizi

Lo scarso valore del disagio e della salute. Sono cancellate le indennità di rischio e di disagio sostituite da un'unica "indennità condizioni di lavoro". Tutto questo sarà operativo dal primo contratto decentrato, che dovrà assegnare **l'indennità il cui valore sarà ricompreso tra 1 € e 10 € giornalieri**. Le risorse saranno a carico del Fondo risorse decentrate. In questo caso ci si trova di fronte ad un apparente aumento rispetto al passato, che sarà applicabile però solo a discapito della "produttività" degli altri lavoratori. **Il disagio e i rischi per la salute dei lavoratori non solo sono valutati davvero poco, ma saranno pagati da tutti i dipendenti attraverso il fondo, e l'Amministrazione non ci metterà un euro.**

Reperibilità. Tra le varie voci che gravano sul fondo, spicca il trattamento riservato **all'indennità di reperibilità** (art. 24). Questa voce è oggetto di un vertiginoso aumento: si passa da 10,22 € e del 2009 ai 10,33 € per 12 ore nel presente contratto.

Sindacalisti o broker? Questa pillola si conclude con la vera causa della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto da parte dei sindacati complici, il vero motivo della svendita dei diritti dei lavoratori per un piatto di lenticchie. Queste cause si chiamano **Welfare integrativo e Previdenza complementare** (art. 72 e 73), ovvero lo smantellamento del welfare pubblico e della previdenza pubblica, considerate da USB come un inalienabile diritto di tutti i cittadini. Questi istituti trasformeranno i "sindacalisti" in broker procacciatori di sottoscrizioni di polizze, con lo scandaloso avallo dell'Amministrazione (la Pubblica Amministrazione!). L'art.73 in particolare prevede impegni, anche economici, per le amministrazioni da destinare in corsi di formazione e pubblicità per il fondo Perseo-Sirio. Ipoteticamente a livello nazionale sarebbe un enorme stanziamento di risorse destinate a polizze sanitarie, borse di studio per figli "meritevoli", attività ricreative, sostegno al reddito della famiglia (quale miglior sostegno di un aumento salariale?), prestiti ed anticipazioni di denaro ai dipendenti, interventi mutualistici. In questo caso, oltretutto, ci troviamo di fronte ad una vera e propria "fake news", perché, secondo quanto stabilito dal nuovo CCNL, parte delle risorse andrebbero comunque reperite nei bilanci dell'ente di appartenenza, e sappiamo tutti quale è la condizione economica degli Enti Locali. C'è il reale rischio di trovarsi con una convenzione fasulla, per la quale poi le prestazioni realmente erogate non vengono corrisposte, o vengono erogate solo parzialmente, oppure le strutture convenzionate cambiano continuamente perché l'ente pubblico è insolvente. Comunque vada, insomma, si tratta di risorse pubbliche che finiranno nelle mani dei privati (cooperative varie, sanità e previdenza privata, mutue, banche varie).