



## Il principio



Roma, 09/06/2006

In questi giorni, si stanno svolgendo numerose contrattazioni decentrate locali concernenti l'individuazione dei criteri per la remunerazione del fondo di sede per gli anni 2005 e 2006. Ci soffermiamo su quello che accade nei dipartimenti centrali che, come è ovvio, assume una particolare rilevanza.

Il 7 giugno si è svolto l'incontro al IV Dipartimento, il 13 giugno è prevista la riunione al Dipartimento del Tesoro e, per il prossimo 22 giugno, al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Sia il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato che il Dipartimento del Tesoro, hanno presentato proposte identiche che individuano una ripartizione dell'intero fondo di sede per gli anni 2005/2006 sulle presenze effettive in servizio (salvo specifiche assenze) e l'utilizzo di una scala parametrica articolata in posizioni economiche (100/150). La vera novità è l'avvio di una sperimentazione, per l'anno 2006, volta a verificare la congruità dei criteri e dei parametri per l'utilizzo del 10% del fondo, al fine di corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale.

L'incidenza della sperimentazione sarà concretizzata utilizzando le risorse destinate al fondo

di sede per l'anno 2007.

Il tutto, è accompagnato da un monitoraggio e da una esaustiva relazione tecnica.

Il IV Dipartimento, invece, ha consegnato preventivamente alle RSU e alle OO.SS. territoriali una bozza di accordo per l'anno 2005 che ricalca, in modo pressoché simile, quello del 2004 incluso la quota del 10% del fondo destinata alla retribuzione della produttività individuale sottoposta alla valutazione dirigenziale.

Premesso che le relazioni sindacali, sia nei dipartimenti centrali che in quelli periferici, sono in forte sofferenza, non è su questo elemento, se pur importante, che vogliamo soffermarci.

Nè, tantomeno, sul fallimento di quel criterio adottato al IV Dipartimento del 10% che ha generato forti danni sia al tessuto solidale che alla dignità dei lavoratori.

Ci vogliamo soffermare, invece, su un punto centrale sul quale si annida l'intera contrapposizione tra le RdB/CUB e l'amministrazione.

E' la pregiudiziale, posta dai vertici della parte pubblica, nel siglare accordi che non contemplino una quota destinata alla produttività individuale.

Una questione di principio, come è stato ammesso, per esempio, dalla stessa dirigenza del IV dipartimento, che trova fondamento in un modo di concepire l'amministrazione nel suo complesso, nella funzionalità degli uffici e nei servizi erogati.

Questo quadro d'insieme, unitamente al Contratto Integrativo di Amministrazione siglato con Cgil, Cisl, Uil, Unsa e autonomi, porta la parte pubblica ad includere, quindi, una diversa remunerazione delle prestazioni rese dai lavoratori.

E' questo, il principio fondante della pregiudiziale per l'inclusione del 10%.

Aristotele, nel principio di non contraddizione, sosteneva che "il principio più sicuro di tutti è quello intorno al quale è impossibile essere nel falso".

In realtà, questo principio non combacia con quello teorizzato dall'amministrazione.

Basta pensare al recente accordo sulla retribuzione di risultato per la dirigenza che l'amministrazione ha sottoscritto lo scorso 1 giugno 2006 (visionabile sul nostro sito [www.rdbtesoro.it](http://www.rdbtesoro.it)).

Infatti, per quanto concerne la retribuzione di risultato per l'anno 2005, sia l'amministrazione che le OO.SS. hanno condiviso una ripartizione del fondo della dirigenza confermando i criteri di erogazione già concordati per l'anno 2004 con i parametri di applicazione del sistema di valutazione del personale dirigente di 2<sup>a</sup> fascia (corretto svolgimento dei compiti istituzionali e rispetto degli obiettivi generali e delle priorità cui improntare gli interventi 2005

indicati nella direttiva del Ministro per tale anno), senza alcuna incidenza differenziata, quindi, sulla retribuzione economica.

Insomma, è stato ripartito, ancora una volta "a pioggia".

Ma, allora, perché in quella "visione" d'insieme di una buona ed efficiente amministrazione, il principio risulta essere una pregiudiziale solo per i lavoratori cosiddetti livellati e non per la classe dirigente?

In virtù di quale vero principio, una componente essenziale dell'amministrazione, deve essere esentata?

Forse, perché si tratta del loro fondo, dei loro soldi?

Questo elemento potrebbe risultare solo come una contraddizione.

Potrebbe risultare una contraddizione anche quella dottrina, teorizzata per anni da Cgil, Cisl, Uil, Unsa, FLP ed autonomi, della necessità di una remunerazione diversificata dei lavoratori e sottoposta alla valutazione dirigenziale, teoria che ha trovato concretezza nel Contratto Integrativo di Amministrazione e della quale l'amministrazione, giustamente, pretende il rispetto.

Contraddizione, infine, potrebbe risultare anche l'atteggiamento di alcune OO.SS. che, quando rappresentano la dirigenza siglano accordi che distribuiscono il fondo di pertinenza a pioggia mentre, quando si vestono i panni di rappresentanti dei lavoratori livellati, si rendono disponibili e magnificano la validità all'introduzione del salario differenziato, della distinzione tra buoni e cattivi, della meritocrazia e del valore della discrezionalità dirigenziale.

Ma, in realtà, per noi non si tratta di semplici contraddizioni.

Si tratta di una visione di classe dei bisogni, delle esigenze di una parte, di rapporti di forza esistenti.

Ed è completamente fuorviante e un pò demagogico tirare in ballo il concetto del buon andamento dell'amministrazione o ad una contrapposizione tra classe dirigenziale e lavoratori livellati.

Esistono alcune situazioni, come al Dipartimento per le Politiche di Sviluppo, alla Direzione Centrale degli Uffici Locali e dei Servizi del Tesoro (ex Pensioni di Guerra) e in

alcuni Dipartimenti Provinciali e Uffici Centrali di Bilancio, dove l'unità dei lavoratori e la lungimiranza della dirigenza ha reso possibili accordi senza l'introduzione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale.

La RdB/CUB è un sindacato di classe che si batte per il miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori, contro le sperequazioni salariali e per la redistribuzione del reddito, contro la destrutturazione della pubblica amministrazione, contro il depotenziamento e la dequalificazione delle professionalità interne, per il diritto alla carriera, contro l'esternalizzazioni selvagge, l'uso improprio di consulenti esterni, contro lo sperpero di denaro pubblico, contro lo sfruttamento del personale precario e per il miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza.

La RdB/CUB è per la stabilizzazione del salario accessorio, per il miglioramento del lavoro salariato e contro ogni tipo di valutazione meritocratica.

Queste somme, sono soldi dei lavoratori e devono essere distribuiti ai lavoratori senza alcuna pregiudiziale.

Questo è il nostro "principio".

Una visione di classe a difesa dei soggetti più deboli.

Questa, è la RdB/CUB, un sindacato di classe che tutela gli interessi dei lavoratori sempre e comunque.

\*\*\*\*\*

[Accordo Dirigenza siglato il 1.6.2006](#)