



L'incontro del 5 aprile 2006

Roma, 04/05/2006

Il 5 aprile 2006 si è tenuta la riunione nazionale con l'amministrazione su un corposo ordine del giorno di ben 8 punti.

Riportiamo, di seguito, i singoli argomenti trattati con le relative conclusioni.

FUA 2005

Si è pervenuti all'accordo sui criteri di ripartizione del fondo unico di amministrazione 2005.

L'accordo, sottoscritto da tutte le OO.SS. ad eccezione delle RdB/CUB, è una pura e semplice fotocopia del fua 2004.

Rimane, quindi, l'iniqua divisione percentuale delle economie di gestione tra dirigenti (15%) e gli impiegati (85%) e restano inalterate le modalità di suddivisione delle risorse derivanti dalla lavorazione dei 730 tra gli uffici e l'individuazione dei destinatari delle stesse.

Pertanto continua ad venir meno l'autonomia della contrattazione decentrata locale che riveste, secondo le RdB/CUB, l'unico strumento legittimo a disposizione delle RSU per l'individuazione delle modalità e dei criteri per la predetta remunerazione

In relazione alla consistenza del FUA 2005, la blanda discussione ha evidenziato solo alcune anomalie tecnicistiche, che l'amministrazione si è riservata di approfondire.

La somma complessiva del FUA 2005 ammonta a 51.353.291,74 euro ma è da considerarsi provvisoria in quanto soggetta a sicure variazioni.

DM di riordino di alcuni uffici della RGS

Questo DM della Ragioneria Generale dello Stato segue gli altri due DM prodotti nello scorso anno e rappresenta l'ennesimo atto di sganciamento di questo dipartimento dal resto del

Mef.

In questo ultimo DM, si evidenzia un ampliamento abnorme degli uffici sotto la diretta responsabilità del Ragioniere Generale dello Stato, lo svuotamento di competenze di alcuni Ispettorati e la centralità politica e di funzionale del Centro Nazionale di Contabilità Pubblica a discapito di tutti gli altri.

I burocrati della RGS, totalmente asserviti al potere politico, continuano ad avere un ruolo determinante nell'affossamento del Mef, ormai ridotto ad un groviglio di uffici privi di gestione unitaria del personale e di organicità di intervento nei servizi.

E' inutile aggiungere altro.

L'organigramma del Dipartimento della RGS è divenuto un rompicapo di Bartezzaghi.

La mancata emissione del regolamento di organizzazione del MEF ha lasciato campo libero ad interventi dei singoli dipartimenti (ad esclusione del IV e dei Provinciali) che, di fatto, hanno cambiato la struttura del nostro dicastero e fatto salvo la pianta organica della dirigenza.

I danni irreversibili subiti dal nostro dicastero sono sotto gli occhi di tutti e, i lavoratori e i cittadini, ne sopportano pesantemente le conseguenze.

RGS lavoro intersede

La RGS ha presentato un progetto sperimentale di lavoro intersede che prevede il passaggio di attività inerenti il controllo nelle istituzioni scolastiche da una Ragioneria Provinciale dello Stato competente per territorio, ad una altra.

La sperimentazione partirebbe su 6 sedi periferiche.

Questo progetto, secondo l'amministrazione, dovrebbe servire a verificare l'applicabilità di futuristici impianti organizzativi convenienti per tutti.

Il confronto su questo punto è stato sorprendentemente limitato ed è prevalsa una sottovalutazione generalizzata delle conseguenze che, esperimenti di questa natura, possono portare nell'organizzazione e nella cultura del lavoro.

I processi di mercificazione del lavoro attuati nel privato cominciano ad avere una sponda anche nel settore pubblico pur se con modalità differenziate.

Si comincia ad immaginare e sperimentare una organizzazione del lavoro nella quale il lavoratore è trattato come qualsiasi altro strumento di produzione del servizio.

Subisce, quindi, una estraniamento del ciclo lavorativo e produttivo, diventando ininfluente la sua collocazione nell'ambito di questo o quel ufficio.

Questa sperimentazione diventa, di fatto, l'avamposto della definitiva dequalificazione e mortificazione del lavoro.

La RdB/CUB è stata l'unica O.S. ha denunciare questo progetto già nel lontano settembre 2005.

La questione fondamentale, da noi sollevata, è l'intravedere, all'orizzonte, l'utilizzo di una tecnica innovativa, nata per altri scopi e utilizzata maldestramente, per creare quelle condizioni di precarietà e di flessibilità tanto a cuore alla compagine politica e non solo. In un colpo solo, si modificano, a colpi di machete, la distribuzione e la definizione complessiva dei carichi di lavoro, l'organizzazione e la disciplina degli uffici, lo stato dell'occupazione, le

relazioni sindacali, le politiche degli organici e le loro implicazioni nei processi generali di riorganizzazione dell'amministrazione. Insomma, si elabora e si sperimenta un nuovo modello organizzativo sganciato da qualunque confronto con le OO.SS. e imperniato esclusivamente sulla subalternità, sulla flessibilità e sulla precarietà dei lavoratori.

IDONEI

L'amministrazione ha presentato una tabella riepilogativa dei posti disponibili per l'inquadramento degli idonei C3 (consultabile sul nostro sito web www.rdbtesoro.it).

Ha, inoltre, formulato due proposte per il ripescaggio dei colleghi non immediatamente inquadrabili per mancanza di posti vacanti nelle sedi di concorso prescelte.

Per quanto concerne gli idonei B3 e C2, l'amministrazione ha spiegato molto pragmaticamente che il numero complessivo rispetto ai posti disponibili, non permette, al momento, nessuna soluzione praticabile.

La discussione ha assunto aspetti surreali.

L'amministrazione e le OO.SS. firmatarie del contratto integrativo e degli accordi sulle riqualificazioni, incluso quello sugli idonei siglato il 19.9.2005, sembrano aver dimenticato che sono proprio loro i diretti responsabili di questa situazione.

Le improbabili soluzioni che si affannano a ricercare per porre rimedio ai danni devastanti prodotti, rischiano di generare effetti ancora peggiori di quelli già subiti dai lavoratori.

Pertanto, si stanno scoprendo le strumentalizzazioni e le falsità delle promesse fatte ai lavoratori da parte di alcune sigle sindacali oltre che sugli idonei, anche sulla fantomatica progressione tra le aree.

A tale proposito, l'amministrazione ha informato le OO.SS. dell'intenzione di convocare un tavolo negoziale specifico in tempi brevi.

Pertanto si è conclusa la discussione con un vago impegno ad ulteriori riflessioni.

La riunione si è chiusa con l'impegno a riconvocarsi al più presto per discutere sul restante ordine del giorno.

DIPARTIMENTO DEL TESORO - fondo di sede - l'incontro del 6.4.2006

Il Dipartimento del Tesoro ha elaborato una proposta di remunerazione del fondo di sede 2005/2006 che ricalca gli stessi criteri economici di quello erogato nel 2004.

Fin qui tutto bene.

La novità è che l'amministrazione, in un allegato tecnico, propone l'introduzione di un sistema di valutazione della produttività collettiva ed individuale particolare.

Tale sistema prevede, infatti, la compilazione, da parte della dirigenza, di schede che traducono in punteggio numerico la partecipazione, la capacità organizzativa, la produttività etc. etc, dei singoli lavoratori.

Inizialmente, questo meccanismo ha valenza sperimentale e dovrebbe spiegare i suoi effetti nel fondo di sede 2007.

Tutte le altre OO.SS. presenti al tavolo, pur con qualche distinguo, si sono dette disponibili all'esperienza. La CISL e la FLP hanno persino dichiarato che si tratta di una vera innovazione e brillante opportunità per mettere mano alla partecipazione dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

La RdB/CUB ha decisamente rigettato la proposta ravvisando un pericoloso tentativo di procedere, mediante l'utilizzo dei soldi dei lavoratori, ad una organizzazione del lavoro autoritaria, unilaterale e funzionale alla retribuzione di posizione e risultato della dirigenza.

Questa ulteriore sperimentazione del processo lavorativo, unitamente a quello del lavoro a distanza, evidenzia la volontà dell'amministrazione, non solo quella del Dipartimento del Tesoro, di imporre una organizzazione dei servizi che produce, oltre alla estraniamento e disumanizzazione dei lavoratori, la loro sottomissione e ricattabilità.

Anziché praticare la certezza del diritto con l'emissione di ordini di servizio, dei carichi di lavoro, della organizzazione degli uffici e degli organici, si sceglie di utilizzare il salario dei lavoratori per la costruzione di un modello organizzativo, basato sulla precarietà e flessibilità, funzionale solo agli interessi dell'amministrazione e del potere politico.

CMV: trasferimento competenze invalidità civile all'INPS

Con la nota n. 23229 del 16.3.2006 (consultabile sul nostro sito web www.rdbtesoro.it), l'amministrazione ha diramato ai responsabili di tutti gli uffici delle Direzioni Provinciali dei Servizi Vari l'invito a non disporre, nelle more della definitiva attuazione della legislazione, movimenti di personale a qualsiasi titolo che interessino le coesistenti Commissioni Mediche di Verifica.

Tale opportuno "invito" ci fa presupporre che, in previsione dell'eventuale trasferimento di nostro personale all'Inps, sono già in atto i soliti furbi "giochetti".