Rosario Bucci: “Ca’ Sugana attacca la contrattazione nazionale”

Comunicati Fp - 17/12/2015

COMUNICATO STAMPA

Funzione Pubblica CGIL di Treviso: “Con il nuovo meccanismo di valutazione non si premia il merito”
Bucci (FP CGIL): “Ca’ Sugana attacca la contrattazione nazionale”
Rosario Bucci: “Con l’alibi di una migliore organizzazione e nella pratica derogando alle norme del contratta nazionale di lavoro, di fatto l’Amministrazione Comunale di Treviso taglia, ingiustamente e ingiustificatamente, le retribuzioni dell’area dirigenza”

Con riferimento agli articoli apparsi sulla stampa locale, relativi al provvedimento dell'Amministrazione Comunale di Treviso che ha modificato il sistema di valutazione dei dirigenti, la FP CGIL ritiene doverose alcune precisazioni, ciò al fine di consentire all'opinione pubblica una piena e corretta comprensione di quanto deliberato dalla Giunta Comunale.

Il Contratto Nazionale di Lavoro dell'area Dirigenza delle Autonomie Locali non prevede alcun premio di risultato, né alcuna forma di erogazione di compensi per la produttività spiega **Rosario Bucci, FP CGIL Area Dirigenza** - ma si limita alla sola corresposione della retribuzione che viene articolata per livelli: un livello cosiddetto tabellare (uguale per tutti i dirigenti), un altro livello di posizione, correlato all'importanza del settore a cui é preposto ciascun dirigente ed un terzo livello collegato ai risultati che vengono conseguiti dal medesimo nel corso dell'anno. Le retribuzione di posizione e di risultato vengono corrisposte attingendo le risorse da un apposito fondo, il cui importo complessivo é determinato dal contratto nazionale di lavoro e, quindi, viene sottratto alla discrezionalità di ogni singolo ente”.

“Tant'é che la FP CGIL – continua Rosario Bucci - ha provveduto a sottoscrivere con l'Amministrazione Comunale di Treviso l'accordo che, quantificate le risorse come da contratto nazionale, le suddivide tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. Il vero problema nasce dal fatto che l'Amministrazione Comunale ha altresì provveduto, con autonomo provvedimento, a modificare il regolamento di valutazione dei dirigenti in maniera tale che le risorse assegnate dall'apposito fondo alla retribuzione di risultato non possano essere distribuite nella loro totalità, secondo il merito di ciascun dirigente, con un conseguente risparmio di retribuzione che diventa automaticamente una economia di bilancio”.

“**La retribuzione di risultato, nel Comune di Treviso, nel pieno rispetto del contratto nazionale, é sempre stata distribuita in funzione del merito e della capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati dall'Amministrazione da parte di ogni singolo dirigente**, secondo quanto previsto da un rigoroso sistema di valutazione che retribuiva in maniera maggiore i migliori, a scapito di coloro che, invece, non raggiungevano gli obiettivi o riuscivano a raggiungerli in modo parziale, finanche a prevedere la non corresponsione dell'intera retribuzione di risultato per coloro che risultavano insufficienti. Ora – sottolinea Bucci - con il nuovo sistema, in cui si modifica la modalità di calcolo e quindi il valore punto, si verrà a determinare una situazione per cui ciascun dirigente, se non raggiunge il punteggio massimo, avrà decurtata la retribuzione di risultato e il risparmio conseguito costituirà un'economia di bilancio che l'Amministrazione potrà utilizzare come meglio crede”.

“A ben vedere si costituisce un fondo che stabilisce la quota di retribuzione di risultato e si determina, poi, **un sistema di valutazione che non consente l'intera corresponsione delle risorse stanziate, che non bisogna dimenticare, sono stabilite dal Contratto Nazionale. La FP CGIL – afferma Bucci - non condivide questo modo di operare sia perché in netto contrasto con le clausole del contratto collettivo,** che prevede che le risorse stanziate nel fondo devono essere spese nell'anno di riferimento ed eventualmente riversate in quello dell'anno successivo, sia perché un simile comportamento si pone in contrasto e disconosce la valenza del contratto nazionale quale fonte vincolante per le parti firmatarie, soprattutto in materia di determinazione delle retribuzioni”.

“Non si tratta, quindi, di una semplice variazione di un sistema di valutazione ma di un **attacco preoccupante al sistema della contrattazione nazionale di lavoro che questa Organizzazione ha sempre rigettato e che non può non preoccupare l'intero mondo del lavoro**. **Non si possono accettare tagli alle retribuzioni, di questo effettivamente si tratta per l'area della dirigenza del Comune di Treviso** – tuona Bucci - tra l'altro con un sistema di valutazione che finisce con il penalizzare proprio i dirigenti migliori, in dispregio a quanto previsto da un contratto nazionale”.

“Non bisogna dimenticare – conclude Bucci - che l'area della dirigenza, così come quella delle posizioni organizzative, erano state già pesantemente penalizzate dall'introduzione di un surplus orario pari a duecento ore, in netto contrasto con le normative di legge sul lavoro e dello stesso contratto nazionale di lavoro della dirigenza e del comparto autonomie locali. I contratti nazionali, sia nel lavoro pubblico sia nel privato, non possono essere disapplicati a piacimento da ciascun datore di lavoro, con l'alibi di una migliore organizzazione o maggior profitto nell'interesse di qualcuno o di una parte, ma devono rimanere, soprattutto in questa fase storica di crisi, lo strumento che in maniera equa e trasparente governa i processi del mondo del lavoro, nel pieno rispetto della dignità delle parti, siano essi datori di lavoro o dipendenti”.

Treviso, 17 dicembre 2015

CGIL TREVISO

Ufficio Stampa