

2

**Contratto Decentrato 12-2-2002  
Si istituisce l'orario plurisettimanale  
e quello stagionale**

Firmato nel più assoluto riserbo, questo contratto passa praticamente inosservato.

Ma questo decentrato contiene una bomba a orologeria: gli art. 4 e 5 che regolamentano l'orario di lavoro e istituiscono l'orario plurisettimanale e quello stagionale. Ciò vuol dire che viene data all'amministrazione la possibilità di aumentare l'orario di lavoro settimanale oltre le 36 ore; l'importante è mantenere la media di 36 ore nell'arco di due o più settimane, all'insegna della più spregiudicata flessibilità.

**Brevi da via Larga**

Dopo aver lasciato per anni i part-time nel Salone Anagrafe, è stata innescata una furiosa retro-marcia. Risultato: spostamenti di massa, un gran casino e caos in tutto il Settore.

Voto in pagellina: insufficiente

*È evidente che sia a livello nazionale che a livello locale, contratto dopo contratto, è un continuo peggioramento. È necessario un atto di coraggio e rispedire al mittente questo bidone, avere il coraggio di dire no!*

- Perché sono anni che, contratto dopo contratto, perdiamo sempre più diritti
- Perché siamo stufi di sentir dire che più di questo non si poteva fare
- Perché siamo stufi del subdolo ricatto: "se non firmiamo il contratto non arrivano i soldi, non arrivano le progressioni"
- Perché non è vero che i lavoratori non vogliono più lottare.

**Le R.S.U.? ...ma cosa sono?...**

Come abbiamo scritto nel numero precedente sono mesi che le R.S.U. non sono in grado di riunirsi: la scusa ufficiale era la fine delle ore di permesso di sindacale. Ora siamo a gennaio e il problema non sussiste. Nonostante ciò e ignorando i continui solleciti provenienti dai delegati del Sindacalismo di Base, **le R.S.U. non riescono a incontrarsi e a discutere di un accordo importante come il Contratto Decentrato.** Ma intanto i Confederati si stanno preparando ad indire una serie di assemblee per presentare questo accordo. È palese la volontà di escludere ed ignorare l'importanza della R.S.U.

**COLLETTIVO "PRENDIAMO LA PAROLA"**

I nostri delegati eletti nella lista Slai Cobas sono:

Ivan Bettini 022484919 - Antonio Cusimano 3470012660 - Michele Michelino 335780799 (n° breve 85799)  
Fax. 1782216176 / internet: [www.ComuneDiMilanoCollettivoPrendiamoLaParola.org](http://www.ComuneDiMilanoCollettivoPrendiamoLaParola.org) / email: [prendiamolaparola@yahoo.it](mailto:prendiamolaparola@yahoo.it)

**Non ci riuniamo presso il consiglio di sede RSU di via Larga (5° piano - stanza 1):  
anche tu puoi partecipare (previa telefonata per conoscere data e ora della riunione)**

f.p. - via Magenta 88 / Sesto San Giovanni (MI)



**PRENDIAMO LA PAROLA**

numero 30 - Gennaio 2006

**Firmata la preintesa del Contratto Decentrato ...  
... ancora una volta un CONTRATTO A PERDERE  
Bisogna avere il coraggio di dire NO!**

Il 5 dicembre scorso CGIL, CISL, UIL, CSA e DICCAP hanno sottoscritto con l'amministrazione comunale una preintesa sugli articoli del contratto integrativo relativi alle progressioni orizzontali e al premio incentivante la produttività.

**Ancora una volta l'Amministrazione ha portato a casa un buon bottino: dietro lo zuccherino di una progressione orizzontale per la quasi totalità dei dipendenti, da realizzarsi entro il mese di aprile 2006, si nascondono più di una fregatura per i lavoratori.**

Le progressioni avranno decorrenze diverse, sulla base di graduatorie per categoria (A, B, C, D) compilate tenendo conto dell'anzianità di servizio e del punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale (pagellina). *Ciò significa che chi ha maggiore anzianità e voto più alto otterrà, oltre al cambiamento di posizione economica, una maggiore quota di arretrati.*

Per quanto riguarda il premio incentivante la **produttività**, l'accordo prevede per il 2005 che esso venga erogato con lo stesso criterio utilizzato nel 2004 (una quota uguale per tutti più una somma - che è stata di 60 euro nel 2004 e sarà di 100 euro nel 2005 - distribuita a chi ha ottenuto la valutazione di *eccellente*).

A partire dal 2006 il premio verrà invece erogato in parte sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'ente, delle direzioni centrali e delle

direzioni di settore, e in parte sulla base del risultato ottenuto nella **scheda di valutazione individuale**. Una scheda di valutazione che sarà più selettiva di quella attuale. Ciò significa che aumenteranno sensibilmente le differenze di retribuzione tra gli *eccellenti* e tutti gli altri. Senza contare che una parte significativa del premio è legata al raggiungimento di obiettivi - di ente, di direzione centrale, di settore - sulla cui definizione e sulla cui verifica i lavoratori non hanno alcuna voce in capitolo.

Un altro elemento importante di questa preintesa è poi rappresentato dal fatto che *destina ingenti risorse (da 5mila a 16mila euro) ai funzionari* che, su nomina delle direzioni di settore, saranno chiamati a ricoprire posizioni organizzative e alte professionalità. Queste risorse - è bene precisarlo - sono prelevate dallo stesso fondo con cui l'amministrazione comunale paga il premio incentivante la produttività, e quindi sono sottratte alla generalità dei lavoratori.

Da questo veloce riepilogo emergono subito più punti negativi che positivi: perché allora dovremmo approvarlo? Perché dobbiamo sempre subire in cambio di qualche spicciolo?

**Non è mai obbligatorio contrattare e siglare contratti a perdere: una buona volta bisogna rifiutarsi di farlo, rimandandoli a mittente.**

## La progressione orizzontale

A nostro parere questa è la carota che l'Amministrazione ha usato per poterci bastonare un domani. Il Comune ha sapientemente usato queste progressioni per portare in cassa il riconoscimento delle schede di valutazione e riuscire a pretendere delle nuove pagelline più selettive. Ricordiamo che, anche se la progressione sarà per la quasi totalità dei dipendenti, sarà effettuata sulla base di una graduatoria in cui avranno peso l'anzianità di servizio e il voto nella scheda di valutazione. **Ciò significa che chi ha maggiore anzianità e voto più alto otterrà, oltre al cambiamento di posizione economica, una maggiore quota di arretrati.**

## Il premio di produttività

L'accordo prevede che il premio relativo al 2005 venga erogato con lo stesso criterio utilizzato nel 2004: una quota uguale per tutti più una somma – che è stata di 60 euro nel 2004 e sarà di 100 euro nel 2005 – distribuita a chi ha ottenuto la valutazione di eccellente.

A partire dal 2006 il premio verrà invece erogato in parte sulla base del raggiungimento

CRITERIO	QUOTA DEL FONDO	CONDIZIONE
Obiettivi generali del P.T.O.	20%	Se la percentuale degli obiettivi raggiunti è pari o superiore all'80 %
Obiettivi delle Direzioni Centrali	20%	Se la percentuale degli obiettivi completamente raggiunti è pari o superiore all'80 %.
	10%	Se la percentuale degli obiettivi raggiunti completamente è inferiore all'80 % .
Obiettivi dei Settori	60%	Se la percentuale degli obiettivi completamente raggiunti è pari o superiore all'80 %.
	40%	Se la percentuale degli obiettivi raggiunti, completamente è inferiore all'80 % .

Criteria adottati per la distribuzione del premio di produttività nel Contratto del 19-2-2001

degli obiettivi dell'ente, delle direzioni centrali e delle direzioni di settore, e in parte sulla base del risultato ottenuto nella scheda di valutazione individuale. Una scheda di valutazione che sarà più selettiva di quella attuale. Ciò significa che aumenteranno sensibilmente le differenze di retribuzione tra gli eccellenti e tutti gli altri. Senza contare che una parte significativa del premio è legata al raggiungimento di obiettivi – di ente, di direzione centrale, di settore – sulla cui definizione e sulla cui verifica i lavoratori non hanno alcuna voce in capitolo.

Riportiamo le due tabelle che illustrano com'era suddiviso il premio nel primo contratto decentrato e come è stato suddiviso nell'attuale preintesa: è evidente una maggiore frammentazione che non ha alcuna logica, se non quella di intorbidire le acque e permettere all'Amministrazione di giocare, con le varie percentuali di raggiungimento degli obiettivi e con i nostri soldi.

## Quanti soldi in tasca avremo ?

L'80% dei dipendenti riceverà un **aumento annuo** che va da un minimo di 200 ad un massimo di 500 euro netti: **dai 16 ai 41 euro al mese!** (tranne per la categoria D che avrà aumenti più consistenti e rappresenta solo il 20% dei dipendenti). Una vera pacchia!!!

## Soldi per le Posizioni Organizzative e istituzione delle Alte Professionalità

Alle Posizioni Organizzative viene riconosciuto una retribuzione di posizione ed una di risultato; inoltre possono godere di ulteriori incentivazioni. Il cumulo tra la retribuzione di risultato ed ulteriori voci del salario accessorio non può superare l'importo di € 8.264,00.

Alle Alte Professionalità (assegnate dai Direttori di Settore a funzionari) viene riconosciuta un'indennità di posizione suddivisa in tre fasce, che va dai €5.200 ai €16.000, cui va sommata l'indennità di risultato che può arrivare sino al 30% della retribuzione di posizione.

**Fior di soldi che vengono prelevati dal fondo di produttività di tutti i dipendenti e destinati con dubbia utilità ad un'élite con dubbi meriti.**

A riguardo, ci viene in mente una domanda cattiva: essendo non pochi i rappresentanti sindacali inquadrati in fascia D, ci troviamo, anche qui, di fronte a un piccolo conflitto di interessi?

CRITERIO	QUOTA DEL PREMIO	CONDIZIONE
Obiettivi generali dell'Ente	30%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore allo 70%
Obiettivi delle Direzioni Centrali	20%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore allo 80%
	10%	Se la percentuale di raggiungimento si colloca fra il 70 e l'80%
	0%	Se la percentuale di raggiungimento è inferiore al 70
Obiettivi dei Settori	35%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore allo 80%
	20%	Se la percentuale di raggiungimento si colloca fra il 50 e l'80%
	0%	Se la percentuale di raggiungimento è inferiore al 50%

Valutazione delle prestazioni	15%	Con valutazione pari a 18 o superiore.
	10%	Con valutazione pari o superiore a 12 e inferiore a 18.
	5%	Con valutazione pari o superiore a 7 e inferiore a 12.
	0%	Con valutazione inferiore o in caso di impossibilità di realizzare la valutazione.

Criteria adottati per la distribuzione del premio di produttività nella preintesa del 5-12-2005

## Breve cronistoria dei Contratti Decentrati nel Comune di Milano

Con l'ultima preintesa dello scorso 5 dicembre siamo ormai al terzo contratto decentrato, e fin qui possiamo affermare che *sono stati come le ciliegie: una fregatura tira l'altra*. Vediamo qualche dettaglio:

### 1 Contratto Decentrato 19-2-2001 Prima fregatura: vengono istituite le pagelline

Sono istituite le schede di valutazione (art. 6) che sono legate alle progressioni orizzontali (art. 7) e al premio di produttività (art. 17). Tradotto in parole povere vuol dire che se il voto della tua pagellina (perché stai sulle balle al tuo funzionario) non è eccellente, rischi di avere un premio di produttività più basso e avere in ritardo la progressione orizzontale, o non averla...! Vengono istituite le Posizioni Organizzative (art. 13, 14, 15), che il Comune ha distribuito con grande generosità e in quantità, senza alcun controllo da parte sindacale. Il premio per questi signori è un'indennità di posizione che va dai 16 ai 25 milioni di vecchie lire più un'indennità di risultato che va da 1 milione e seicento mila a 6 milioni 250mila lire. Ieri come oggi, soldi che vengono sottratti dal fondo di produttività e quindi alle categorie più basse.