

ATTACCO AL SALARIO E ALLA PROFESSIONALITA' DEI LAVORATORI, HANNO ISTITUITO LE CLASSI DI "MERITO" TRA LAVORATORI

In allegato il volantino e l'accordo



Nazionale, 16/04/2010

Ieri 14 aprile, durante la riunione di contrattazione nazionale, l'Amministrazione e tutte le OO.SS, ad esclusione dell'RdbMBAC, hanno sottoscritto l'accordo sui progetti locali anno 2010.

L'accordo prevede l'introduzione della "meritocrazia" attraverso l'individuazione di classi retributive con differenze pari o superiori al 20%. Tutto in riferimento all'art. 14 del famigerato CCIM (Contratto collettivo integrativo di ministero), contratto condiviso e firmato, il 21 ottobre del 2009, dalle stesse parti che hanno voluto questi progetti locali.

Con questo accordo si è consumato un ulteriore attacco al salario dei lavoratori dei Beni culturali ed è stata istituita una graduatoria basata su valutazioni individuali e collettive degli stessi lavoratori. Aprendo di fatto la strada al decreto legislativo 159/2009 (decreto Brunetta), che prevede la stessa graduatoria di valutazione secondo questo schema:

- il 25% del personale è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse destinate al salario accessorio;
- il 50% del personale è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione dell'altro 50% delle risorse destinate al salario accessorio;
- il restante 25% è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio.

Lo stesso decreto prevede il licenziamento anche per "insufficiente rendimento", pertanto quei lavoratori che non percepiranno la produttività per più anni potranno essere licenziati per "prolungato insufficiente rendimento".

L' RdB invece ritiene che in questo momento bisogna rilanciare con forza la questione salariale, che è stata sempre al centro delle sue rivendicazioni, ed è giusto ricordare che il salario accessorio, soldi dei lavoratori, è diventato negli anni, per gli stessi, una parte consistente della retribuzione. La crescita abnorme di questo salario rispetto a quello tabellare viene ancora utilizzata per creare divisione, differenze professionali e di rendimento tra i lavoratori.

Pertanto, oltre che a reperire risorse economiche aggiuntive, la distribuzione del salario accessorio avrebbe dovuto prevedere che tutti i progetti di apertura quotidiana prolungata e di produttività ed efficienza avrebbero dovuto far parte della indennità di amministrazione. Tutti gli altri progetti andavano aboliti, per tornare all'ordinarietà, e le relative risorse dovevano essere corrisposte nell'anno, in forma stabile e continuativa, come è per la 14° mensilità, inserita nel calcolo della liquidazione e resa pensionabile al 100%.

La dichiarazione sopra riportata è stata anche la proposta che l'RdBMBAC ha fatto durante la discussione per il rinnovo del CCIM, che non ha firmato.

Roma, 15/04/2010

RdBMBAC