

IL SALARIO ACCESSORIO COME UN SALTO AGLI OSTACOLI

Grazie alla Segretaria/Direttrice Generale

A MAGGIO SALTERA' LA PRODUTTIVITA': -400,00 EURO IN BUSTA PAGA

Nella serata di ieri, alla fine di una giornata convulsa dovuta all'impossibilità di procedere con i consueti mezzi di confronto, l'Ente ha inviato l'informativa relativa alle schede di valutazione della performance organizzativa e individuale – tra l'altro ignorando il lavoro fatto da CGIL, CISL, UIL e la RSU i primi mesi dello scorso anno – azione che fa scattare i 30 gg per dare avvio al confronto secondo quanto previsto dall'art. 8 del CCNL/2018. In assenza di una trattativa proficua l'Ente, nelle more di una continuità di gestione, può arrivare ad adottare atti unilaterali. Certamente il particolare momento, scongiurerebbe qualsiasi azione in tal senso, tanto più che la contrattazione territoriale e nei posti di lavoro, da CGIL, CISL e UIL è stata sospesa su tutto il territorio nazionale, stante le criticità legate alla pandemia in atto dal COVID19.

La scheda di valutazione, come noto, è il mezzo tramite il quale ogni Dipartimento/Servizio eroga il salario accessorio come stabilito dalla contrattazione decentrata.

La nostra valutazione attualmente è trimestrale e l'erogazione del salario accessorio di ogni mese viene accreditato in busta paga (per ovvi motivi di tempistica rispetto a quando viene prodotto il cedolino), dopo il quarto mese; nella fattispecie, l'importo del salario accessorio di dicembre viene erogato nella busta paga di aprile in quanto quella di marzo viene emessa molto prima della fine del mese, a trimestre non ultimato.

A questo punto sono d'obbligo alcune riflessioni:

- **La tempistica:** la trattativa può durare fino a 30 giorni ma il termine del 10 aprile diventa fondamentale per la presentazione da parte dei Dipartimento/Servizi delle schede di valutazione, al fine di elargire il salario accessorio del mese di gennaio nel rispetto della consueta trimestralità. Si ottiene quindi l'annientamento dei benefici dei 30 gg per il confronto che il contratto mette a disposizione, a scapito di qualsiasi decisione ottimale per lavoratrici e lavoratori che potrebbe scaturire dalla trattativa;
- **Gli effetti, in assenza di un consenso, della documentazione inviata:** premesso che nell'anno 2019 il salario accessorio è stato erogato in assenza sia di definizione del fondo sia del contratto (Ultrattività), cosa possibile perché il nostro salario accessorio viene erogato con sole risorse stabili, quindi certe, sicuramente non indipendenti dalla definizione del bilancio, ma sicuramente certe per poterne, evidentemente, usufruirne, nella lettera di

accompagnamento della scheda di valutazione oggetto di confronto, l'Amministrazione comunica che “[...] *in assenza di un sistema definito di valutazione della performance individuale del personale non dirigente per l'erogazione dei premi alla stessa correlati (schede di valutazione), al fine di scongiurare soluzioni di continuità nell'erogazione del salario accessorio, nelle more della predetta definizione, per la mensilità di maggio saranno corrisposti gli arretrati 2019 per premi correlati alla performance individuale.*”, lasciando intendere che non sarà erogata la produttività ma soltanto gli arretrati maturati nell'anno 2019.

Vista la delicatezza e l'importanza dell'argomento e proprio per non arrivare a questo punto, già dal primo giorno lavorativo utile del 2020 abbiamo chiesto all'Amministrazione, in forma scritta e anche per le vie brevi, di determinare, nelle sedi opportune, l'ammontare del fondo necessario al pagamento del salario accessorio del personale non dirigente, per l'anno 2020.

Ormai abbiamo capito, il metodo è sempre lo stesso: arrivare in prossimità delle scadenze per poi essere fuori tempo massimo per attivare soluzioni differenti da quella propinata dall'Amministrazione, che invece sfrutta la necessità della compagine sindacale di salvaguardare gli interessi di lavoratrici e lavoratori e che, messa alle strette, deve scegliere “il male minore”: Oggi tocca al salario accessorio del comparto.

L'emergenza sanitaria in atto a causa del COVID-19, sta impedendo l'accesso ai necessari strumenti di confronto di delegazione trattante e/o tavoli tecnici ma l'Amministrazione, invece, non perde tempo e in materia di definizione di una nuova scheda per la valutazione, sulla tempistica della distribuzione del salario accessorio e sulla consistenza dello stesso, tenta di superare gli accordi contrattuali forzando situazioni in scadenza, le cui soluzioni propinate, appunto, non garantirebbero le stesse modalità di erogazione del salario accessorio e gli stessi standard economici contenuti nel CCI firmato il 30 dicembre 2019.

Per noi è inaccettabile: le garanzie ottenute per tutte e tutti nel contratto decentrato di dicembre non sono in discussione, se non con regolari incontri di delegazione trattane ma, soprattutto, soltanto dopo aver condiviso con le lavoratrici ed i lavoratori i contenuti di argomenti che incidono anche sulle vite private di ognuna/o.

Altrettanto inaccettabili i metodi utilizzati: seppure non sempre con la semplicità che avremmo sperato, le relazioni sindacali, prima di questa legislatura, sono sempre state rispettate e nel corretto rispetto dei ruoli di ciascuno, hanno sempre prodotto soluzioni



condivise secondo le regole della normativa, inevitabilmente (per fortuna!) con la passione della discussione, sicuramente senza “strappi” nel dialogo.

In questo momento in cui i vertici nazionali di CGIL, CISL e UIL insieme al Governo sono impegnate a salvaguardare tutte le categorie di lavoratrici e lavoratori, senza distinzione alcuna, con aiuti economici e di supporto generale alla popolazione, non si comprende come mai nella nostra Amministrazione accade tutt’altro, per questo abbiamo scritto all’Amministrazione diffidandola a procedere a qualsiasi forma di liquidazione del premio di produttività se non quello previsto dal contratto, sia nella forma sia per l’ammontare.

Vi terremo aggiornati

Ilaria Rondinelli
Coordinatrice FP CGIL CM Roma

Roma, 3 aprile 2020