



**NOTA A VERBALE
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
CORTE DEI CONTI
2002/2005**

Le Rappresentanze Sindacali di Base Corte dei conti non sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Nazionale Integrativo poiché in esso non vengono rispettati gli obiettivi di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività. Anzi detto Accordo appare peggiorativo sia con riguardo alle aspettative economiche del personale, sia a quelle di progressione di carriera.

RELAZIONI SINDACALI

Non è stata assolutamente presa in considerazione l'ipotesi di fornire al personale strumenti di democrazia diretta quali:

I coordinamenti delle RSU: necessari, data l'importanza dell'argomento e l'articolazione su più livelli (Nazionale e Regionale) dello sviluppo della contrattazione. L'emarginazione dei rappresentanti diretti dei lavoratori li trasforma in semplici esecutori di quanto stabilito altrove.

Referendum consultivo sugli Accordi: riteniamo indispensabile, proprio per garantire una corretta applicazione dei contratti, ovvero per una tutela certa per tutti i lavoratori, che gli stessi siano coinvolti direttamente nelle scelte effettuate attraverso una consultazione – obbligatoria e regolamentata – che ratifichi gli accordi sottoscritti dai sindacati.

ORGANISMI BILATERALI

La costituzione della Conferenza dei rappresentanti, di Comitati e Commissioni bilaterali e di osservatori, favorisce una commistione tra Organizzazioni Sindacali ed Amministrazione, generando una confusione tra i rispettivi ruoli ed aumentando la distanza tra Organizzazioni Sindacali e lavoratori, privando questi ultimi di una vera rappresentanza dei loro diritti ed interessi.

Inoltre restringere la partecipazione ai suddetti organismi ai soli firmatari del CCNI, appare contro ogni normativa vigente, considerato che la rappresentatività di qualsiasi Organizzazione Sindacale deriva esclusivamente dalla FIRMA apposta sui CONTRATTI NAZIONALI. Esistendo anche giurisprudenza favorevole in merito, in caso dette clausole di esclusione persistano, la RdB affronterà la questione in sede legale.



GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Troviamo poco credibile il contratto quando all'art. 4 c.7 si prevede di attuare una prima riqualificazione del personale già dal 2004, considerato che ci troviamo alla fine dello stesso anno.

Per quanto riguarda invece l'ampliamento della dotazione organica nell'anno 2005, questo progetto risulta vago nel numero e legato ad un ipotetico secondo intervento di riqualificazione del personale. Appare fuori luogo il riferimento all'aumento delle Dirigenze in un Contratto che riguarda il personale amministrativo non dirigente.

PROGRESSIONI VERTICALI ALL'INTERNO DELLE AREE

Avremmo ritenuto opportuno, considerato che questi sviluppi economici vengono pagati con i soldi di tutto il personale, che almeno ci fosse inserito un riferimento a tutti i colleghi comunque meritevoli che non hanno usufruito delle riqualificazioni e dei passaggi precedenti.

PASSAGGI TRA LE AREE

Trovavamo insufficiente il numero individuato nella precedente stesura del contratto e in modo particolare ci riferiamo a quello relativo al passaggio del personale dall'area B alla posizione economica C1 (150 posti), considerato il fatto che nelle precedenti procedure di riqualificazione il personale interessato era stato penalizzato.

Nella nuova stesura la situazione è ulteriormente peggiorata, dato che non si va oltre una dichiarazione di intenti.

ORARIO DI LAVORO

Risulta completamente disatteso il punto che riguarda le eventuali contrattazioni per ufficio, laddove da parte del dirigente ci siano stati dei vincoli sulle modalità prescelte dal personale.

Ribadiamo anche la contrapposizione alle norme nazionali sul vincolo espresso riguardo la pausa pranzo (massimo 30 minuti), inutilmente restrittivo per il personale.

Ribadiamo inoltre la legittimità del Buono pasto riguardo i recuperi di ritardi e permessi, trattandosi di lavoro ordinario distribuito su più giorni.

Per quanto riguarda la banca delle ore risulta poco chiara e soggetta ad interpretazioni la intercambiabilità, a posteriori e a discrezione dell'Amministrazione, tra i riposi compensativi e lo straordinario.

FORMAZIONE

Il contenuto dell'articolo non va oltre generiche dichiarazioni di intenti.

Necessario sarebbe stato, al fine di fornire ai lavoratori elementi di chiarezza e di trasparenza nella gestione delle procedure di formazione, definire le



percentuali minime di formazione che l'Amministrazione si obbligava a fornire ad ogni singolo dipendente.

Tanto più queste risultano sempre determinanti nelle procedure di riqualificazioni.

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

La consistenza del fondo, secondo la nostra O.S., dovrebbe assumere un aspetto dinamico, ed essere alimentato ogni qual volta si liberino, sulla base dei bilanci, somme destinate ad alimentarlo, in maniera tale da non danneggiare il personale che nell'anno in corso viene collocato a riposo.

PREMI DI PRODUTTIVITA'

Troviamo immotivata la decurtazione del premio di produttività collettivo per ogni giorno di assenza. Sarebbe stato a nostro parere più giustificato introdurre una decurtazione solo in caso di superamento di un numero "fisiologico" di assenze annuali.

Troviamo oltretutto anacronistico e del tutto fuori luogo lo stanziamento di notevoli somme per il premio di produttività individuale, in primo luogo perché in questo modo si reintroduce il cosiddetto "Fondino", soppresso da tutti i contratti del Pubblico Impiego, ed in secondo luogo perché l'assegnazione di detta somma è basata su criteri non oggettivi, quali la *precisione, l'affidabilità, il grado di coinvolgimento ecc. ecc.* individuati in maniera assolutamente discrezionale da parte dei Dirigenti, indipendentemente anche dai carichi di lavoro (non rilevati da anni). Inoltre consideriamo inopportuno e non rispondente né alla *ratio* del premio individuale né alle normative vigenti, che detto premio venga assegnato dal Segretario Generale, notoriamente molto distante gerarchicamente dai singoli dipendenti e quindi privo di tutti gli elementi utili ad una eventuale selezione tra le segnalazioni poste in essere.

INDENNITA' VARIE

Non si comprende in base a quali elementi di novità rispetto agli anni precedenti, sia stata soppressa l'indennità video, considerato che la normativa vigente in merito è rimasta la stessa (CCNL 1998-01 art. 32 e Contratto Collettivo Decentrato 23.10.98 art. 2 c. (e), e che le unità che svolgono mansioni al PC non solo non sono diminuite, ma sono aumentate. Andava quindi allargata detta indennità a tutto il personale che ne veniva escluso, considerato anche le somme notevoli confluite nel Fondo 2004 (1.296.640 €). Trattasi inoltre di una indennità che ha anche un sostegno normativo specifico, sia a livello nazionale che comunitario, dato che tutti coloro che lavorano per 20 ore settimanali ai videoterminali sono sottoposti a controlli sanitari periodici, che ne sottendono il rischio potenziale.



POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Considerato che l'assegnazione delle precedenti Posizioni Organizzative non hanno trovato giustificazione, in quanto si è ancora in attesa di conoscere i nominativi dei destinatari, l'attività svolta e l'effettiva distribuzione per lavoro istituzionale, troviamo penalizzante per tutto il personale che siano persino aumentate del 30%.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Bisognava certamente superare l'eccessiva frammentazione dei profili professionali vigenti, ma sicuramente non cancellare quelli che caratterizzavano l'effettiva professionalità del personale, e quantomeno sarebbe stato opportuno tenere conto e collocare il personale nei profili professionali corrispondenti alle mansioni realmente svolte.

ROMA 16 NOVEMBRE

**RdB/PI Corte dei conti
Felice Dell'Armi**