



LE POSIZIONI SUPER

Con l'emanazione, da parte dell'amministrazione, della graduatoria definitiva per l'assegnazione delle 870 posizioni economiche B3super, siamo stati subissati, come era prevedibile, da decine e decine di telefonate da parte dei colleghi, comprensibilmente sdegnati di fronte all'ennesima lotteria, che continuano a chiamare graduatoria, sfornata in applicazione di quel contratto integrativo che ha visto la luce nell'ormai lontano anno 2000.

Sull'argomento abbiamo in passato espresso ripetutamente la nostra posizione e le nostre valutazioni, ultimamente con una serie di documenti:

La riqualificazione delle beffe. La graduatoria provvisoria B3 super

La professionalità è un'opinione, la matematica no!!

La questione salariale. Le posizioni super

Pubblicati il 18 ed il 31 gennaio 2004 e reperibili sul nostro sito all'indirizzo www.stato.rdbcub.it/sommario_lavoro.html

Forse è opportuno fare il punto della situazione.

Le posizioni super nascono con il CCNL 1998/2001, dove all'art. 17 si prevedeva uno sviluppo economico, denominato super, per le posizioni A1, B3, C1 e C3.

Nel riquadro a fianco abbiamo riportato il comma 2 dell'art. 17 di quel contratto dove viene indicata l'"ispirazione" che i contratti integrativi dovranno seguire per attribuire le posizioni super.

Ci ricordiamo tutti del famigerato e mai abbastanza vituperato fondino.

Il contratto del 98 abolisce il fondino e si inventa le posizioni super.

All'epoca avevamo manifestato tutta la nostra contrarietà all'introduzione delle posizioni super valutandole come una ingiustificata divisione e frammentazione dei lavoratori di cui non se ne sentiva la necessità.

Con il Contratto integrativo di Ministero del 2000 (che ci siamo rifiutati di sottoscrivere), i sindacati che "concertano" stabilivano che con l'entrata in vigore delle nuove dotazioni organiche (2001), i contingenti di personale cui attribuire le posizioni super "sono determinati ogni anno, in sede di contrattazione nazionale del Fondo Unico di Amministrazione, tenendo conto delle disponibilità finanziarie", e che "l'individuazione del personale a cui attribuire gli sviluppi economici "super", viene effettuata ogni anno, d' intesa con le OO.SS., in base a graduatorie nazionali" che "restano valide e aperte fino al 31 dicembre dell' anno per il quale sono state predisposte."

Con l'accordo del 13 giugno 2001 individuavano un contingente di 870 posizioni B3super, 150 A1S e 375 C3S.

Il 29 novembre 2001 veniva pubblicato il Decreto Dirigenziale con il quale si riteneva "di dover procedere all'attivazione delle procedure per l'individuazione del personale cui attribuire gli sviluppi economici "super" per l'anno 2001".

Fin qui per quanto riguarda le procedure: un "papocchio" di trasparenza.

ART. 17

SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

2. Gli sviluppi economici sono progressione della posizione economica apicale o iniziale di riferimento e sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

A fianco comunque il testo dell'art. 6 del Contratto Integrativo che introduceva le posizioni super nella nostra amministrazione.

Per quanto riguarda invece i criteri cui "ispirarsi" nella formazione della graduatoria, avevamo proposto **l'anzianità di servizio**, se proprio non si poteva fare a meno di introdurre le posizioni super, come **unico criterio** di determinazione della graduatoria.

Proposta che, se accolta, avrebbe probabilmente creato oggi molte meno "frizioni" tra i lavoratori.

Proposta ovviamente subito bocciata dagli "esperti e professionisti" della contrattazione ispirati invece da una marmellata di criteri con l'obiettivo di giungere ... a differenziare economicamente lavoratori che svolgono identiche mansioni.

Ma come vengono finanziate le posizioni super?

Ovviamente non si tratta di ulteriori finanziamenti.

Ci si inventa un meccanismo di differenziazione, lo si chiama super (!?) e **si prelevano soldi dal FUA** per finanziarlo, si utilizzano cioè i finanziamenti di tutti i lavoratori.

Dal 2001 ad oggi sono stati infatti accantonati dal FUA quasi 9 milioni di Euro (oltre 17 miliardi), denaro che noi tutti, compresi i B3, gli A1 ed i C3, non ci ritroviamo più nelle tasche.

Si diceva: siamo contrari ad un meccanismo di divisione artificiosa dei lavoratori.

Ma si sa noi facciamo teoria.

Qual è la triste realtà oggi? A prescindere dalle ulteriori divisioni create a monte, avevamo ieri il personale B3 unanimemente in fermento per essere stato escluso dai percorsi di riqualificazione.

Abbiamo oggi il personale B3 spaccato a metà, che si guarda in cagnesco perché pur ritrovandosi alla stessa scrivania a svolgere le stesse identiche mansioni, uno è super, l'altro ... normale.

Come abbiamo detto in passato, **la struttura legale RdB è a disposizione di tutti i colleghi** che vogliono tutelare la loro posizione, anche se riteniamo non più possibile essere costretti a rincorrere l'aleatorietà di un'aula di tribunale per vedere riconosciuti i propri diritti.

Noi non riteniamo che lo scopo di un sindacato sia quello di firmare accordi, se così fosse sarebbe sufficiente assumere un avvocato. Riteniamo che lo scopo di un sindacato sia quello di tutelare gli interessi generali di tutti i lavoratori nella salvaguardia delle singole specificità.

Per questo continueremo a batterci, ed a cercare il maggior consenso possibile, per accordi che unifichino il mondo del lavoro e ad opporci ad accordi concertativi che conducono alla frammentazione e divisione dei lavoratori.

Con l'avvio della contrattazione sul nuovo integrativo, invitiamo fin da subito i lavoratori alla mobilitazione a sostegno della nostra piattaforma, affinché non si ripetano gli scontri del vecchio integrativo.

Roma 11 settembre 2004

Art.6

Sviluppi economici "super" all'interno delle aree funzionali

1. Ai fini dell'attuazione dell'art.17 del vigente CCNL che prevede, per la posizione apicale delle aree funzionali A e B e per le posizioni iniziale e apicale dell'area funzionale C, degli sviluppi economici "super" denominati rispettivamente A1S, B3S, C1S e C3S, le parti convengono che, a partire dall'entrata in vigore delle nuove dotazioni organiche, i contingenti di personale A1S, B3S, C1S e C3S a cui attribuire gli sviluppi economici "super" sono determinati ogni anno, in sede di contrattazione nazionale del Fondo Unico di Amministrazione, tenendo conto delle disponibilità finanziarie e tenendo, inoltre, conto che ciascuno di essi non può essere superiore rispettivamente al 40% delle "dotazioni organiche" delle posizioni economiche A1, B3, C1 ed al 60% delle dotazioni organiche e della posizione economica C3.

2. Nell'ambito dei contingenti determinati secondo il criterio previsto al precedente comma 1, l'individuazione del personale a cui attribuire gli sviluppi economici "super", viene effettuata ogni anno, d'intesa con le OO.SS., in base a graduatorie nazionali