

A seguito del rinnovo del contratto aziendale decentrato del Comune di Milano, riportiamo la tabella con le differenze tra il fondo economico per il salario accessorio del 2017 e il fondo 2019.

Fondo 2017	Fondo 2019	differenza	
Risorse stabili	57.609.591,46	57.131.501,34	meno 478.090,12 €
Risorse variabili	22.161.789,23	16.329.468,05	meno 5.832.321,18 €
risorse non usate anni precedenti	15.748.078,36	12.456.760,51	meno 3.261.317,85€

Dalla tabella si evince chiaramente che in soli 2 anni le risorse economiche destinate al fondo salario accessorio sono calate di **9.571729,15 €**.

Considerando che circa **8,2 milioni** sono stati tolti dal fondo perché d'ora in poi il pagamento delle Posizioni Organizzative sarà a carico di un fondo dedicato dell'Ente, si registra comunque una riduzione dei soldi destinati ai lavoratori, di circa **1,3 milioni di euro**.

Per il 2020 le risorse stabili superano i 56 milioni di euro, ma solo grazie ad uno stanziamento ulteriore di 600.000 €, con destinazione "al fondo posizioni organizzative e alte professionalità". Domanda: come è possibile ciò, dato che è previsto che le Posizioni Organizzative siano ormai a totale carico dell'Amministrazione e non del fondo collettivo?

Alla luce dei dati sopra riportati ci appaiono quantomeno fuori luogo i toni trionfalistici a commento dell'accordo usati da CGIL-CISL-UIL-CSA e dall'assessore Tajani.

Questa riduzione del salario accessorio si accompagna allo scandaloso ultimo contratto nazionale, sempre firmato dagli stessi sindacati, che dopo 10 anni di blocco ha stabilito aumenti ridicoli anche sul tabellare, come i 58 € lordi per i lavoratori inquadrati in cat. B3 o i 62 € lordi, sottolineiamo lordi, per i lavoratori di cat. C1.

Ricordiamo a tutti che gli stessi firmatari sostenevano che per compensare gli scarsi aumenti della paga base del contratto nazionale, sarebbe sopraggiunto in soccorso ai miseri salari un incremento del fondo del salario accessorio, a questo punto giudicate voi se in matematica la voce Meno equivale alla voce Più.

Il nuovo contratto decentrato firmato il 24 dicembre 2019, con gli uffici semivuoti e con i lavoratori ormai impegnati nel gorgo natalizio, ha formalizzato quello che il pessimo contratto nazionale 2016/2018 ha previsto e che CGIL-CISL-UIL- CSA cercano di nascondere:

- Viene certificato che d'ora in poi le progressioni orizzontali potranno riguardare una limitata parte del personale (art. 11 contratto decentrato);

- Aumenta la quota del premio di produttività legata alla valutazione della performance individuale (pagellina), che passa al 20%. Inoltre il 2% del personale di ogni Direzione, scelto a discrezione del Direttore tra chi avrà avuto le valutazioni più alte, potrà avere un ulteriore aumento del salario di produttività (art. 8 contratto decentrato), sottraendo fondi per il restante 98% che ogni anno avrà qualcosa in meno per consentire al 2% di avere qualcosa in più;
- Vengono istituiti progetti speciali con le risorse del fondo che riguarderanno limitate Aree e Settori, la cui quantificazione delle risorse sarà di esclusiva competenza dei dirigenti, che accresceranno il loro potere discrezionale e perché no ricattatorio, con le ovvie discriminazioni e pressioni verso i dipendenti (art. 10 contratto decentrato);
- L'istituzione di una unica indennità onnicomprensiva per rischio, disagio e maneggio valori, rimescola le carte sullo stessa quantità di risorse e di conseguenza rischia di tradursi in una penalizzazione economica per quei lavoratori che oggi percepiscono più tipologie di indennità.
- L'ampliamento delle risorse destinate alle "specifiche responsabilità" (art.15), sempre gestite dalle direzioni, mira a produrre una più marcata differenziazione fra colleghi, distinguendo fra i più meritevoli di fedeltà ed i più critici.

L'accordo firmato riguarda la parte economica che andava chiusa entro dicembre, per rispettare le norme contrattuali nazionali (traditi dalla fretta!?). La parte normativa verrà affrontata, ci si augura con risultati migliori, nel 2020. In tale fase auspichiamo che la nostra proposta formalizzata all'Amministrazione il 10 ottobre 2019, che se accolta garantirebbe l'istituzione e il finanziamento di un fondo aggiuntivo dedicato al prestito per i dipendenti, basato sui principi equivalenti all'anticipo di TFS/TFR ancor oggi previsto esclusivamente per i lavoratori del settore privato, venga presa in considerazione.

Ancora una volta tra i firmatari del contratto è prevalsa la volontà

di garantire gli interessi datoriali rispetto a quelli dei lavoratori.

Ancora una volta ci rifilano la solita solfa che l'Amministrazione era partita

con condizioni ancora più pesanti e che, visti i presupposti, non si poteva ottenere di più.

Basta con i sindacati complici, passa dalla tua parte, sostieni chi si batte per reali aumenti salariali.

Sgb, Sial Cobas, Slai Cobas

[Scarica e diffondi il volantino in formato pdf](#)