

PROGRAMMA FP CGIL MIUR RSU 2018

In questi anni abbiamo assistito ad un progressivo ed apparentemente inarrestabile declino del Ministero. I dati che periodicamente ci vengono consegnati indicano una continua emorragia del personale di ruolo che si è assommata alla politica dei tagli feroci al costo del lavoro che hanno ridotto di circa la metà l'organico effettivo rispetto alle previsioni teoriche. La condizione che ne sta derivando pone ineluttabilmente la questione sulla capacità di sopravvivenza dei servizi e le soluzioni adottate non sono state altro che piccoli interventi occupazionali e, a livello centrale, una massiccia politica di esternalizzazioni dei servizi, in particolare quelli connessi a cicli lavorativi qualificati come ad esempio la gestione dei fondi europei e del contenzioso.

L'immagine che ne deriva è quella di un Ministero ripiegato su sé stesso e incapace di ripensare una progettazione organizzativa che individui corrette politiche di efficientamento dei servizi, a partire dalla programmazione finalizzata alla copertura progressiva delle carenze esistenti negli organici.

In tale contesto andrebbe ripensata l'attuale organizzazione territoriale, afflitta da una burocratizzazione delle strutture che via via ha mortificato i settori operativi. La centralizzazione operata in capo alle Direzioni Regionali, al punto di farle divenire un "ministero nel ministero" ha prodotto sottrazione di risorse importanti al front office e la battaglia condotta in questi anni ha avuto un carattere prevalentemente difensivo, come ad esempio la salvaguardia delle funzioni dirigenziali per gli Ambiti Territoriali

UN MINISTERO DA CAMBIARE

IN PERIFERIA:

Occorre mettere al centro una politica di rilancio delle attività, a partire dai servizi di prossimità. La riqualificazione dei servizi front office è uno dei nodi centrali: la progressiva marginalizzazione del sistema incentrato sui Provveditorati, in parte giustificata dall'obsolescenza organizzativa di quel modello, ha prodotto soluzioni parziali e penalizzanti. Ancora oggi i servizi diretti all'utenza soffrono di una condizione di indeterminatezza organizzativa che li pone perennemente a rischio di chiusura o di riduzione di competenze. Bisogna invece definire un progetto organizzativo che valorizzi il ruolo essenziale che questi Uffici hanno nella programmazione e la gestione di tutte quelle attività connesse all'avvio della scuola pubblica, ridimensionare il peso burocratico delle Direzioni Regionali eliminando duplicazioni funzionali e sovrapposizioni burocratiche. La legge sulla Buona Scuola nulla ha prodotto in termini di investimenti organizzativi per il funzionamento dei servizi amministrativi: è necessario invece dirottare risorse per la loro salvaguardia e finalizzarle ad una ritrovata efficacia, sia nella definizione chiara delle competenze in rapporto all'Autonomia scolastica che in riferimento ai fabbisogni professionali e strumentali che ne derivano. In questo contesto va rivista anche la gestione logistica, attualmente in mano alle ex Province che scaricano l'abbattimento delle risorse a disposizione sui costi che ne derivano, chiudendo sedi, come a Roma, o non provvedendo più ai cicli manutentivi.

AL CENTRO:

È necessario un profondo ripensamento delle politiche di esternalizzazione delle attività core dell'Amministrazione: ad esempio il Dipartimento della Formazione superiore e ricerca utilizza personale esterno fino a due volte il numero di quello interno. Una situazione inammissibile dal punto di vista della gestione dei costi indotti, che sono di gran lunga superiori a quelli prodotti dal personale di ruolo e una messa in discussione del carattere istituzionale, neutrale e pubblico del Ministero. La ridefinizione dei fabbisogni professionali deve riguardare anche gli organici dei Dipartimenti centrali, anch'essi ormai afflitti da carenze endemiche e non risolvibili con i mezzi ordinari.

OCCUPAZIONE, OCCUPAZIONE E OCCUPAZIONE

Grazie ai nostri sforzi ed alle sollecitazioni continue siamo riusciti a far riaprire i processi occupazionali: le 133 assunzioni avvenute negli ultimi mesi ed il programmato concorso per inserire 253 nuovi funzionari nell'organico sono un risultato che va valutato positivamente solo se accompagnato da una programmazione adeguata e finalizzata nel medio periodo alla copertura totale del turn over, altrimenti restano una goccia nel mare di carenze che nei prossimi due anni saranno ancora più incrementate dalle uscite per pensionamenti, in considerazione dell'età media elevata degli attuali lavoratori. Solo in questo modo si può dare una prospettiva diversa alla soluzione dei tantissimi problemi che un periodo infinito di tagli e di blocchi assunzionali ha prodotto. Occorre uno sforzo straordinario e un surplus di risorse mirato all'occupazione: il Ministero ha bisogno come l'aria di nuovi lavoratori, giovani e formati, per affrontare in tranquillità un cambio generazionale che diventa ineludibile. Il blocco del turn over ha prodotto inoltre una mancata trasmissione dei saperi e delle competenze: il vuoto che si va determinando rischia di diventare esiziale per la sopravvivenza stessa dei servizi. Quindi un programma che consenta di avviare un reclutamento in tutte le aree funzionali pari ad almeno 1500 assunzioni entro il 2020. In tale contesto si deve verificare anche la possibilità di anticipare il limite triennale per la trasformazione full time dei rapporti di lavoro instaurati con part time. Sappiamo che stiamo parlando di numeri elevati ma si tratta di un numero di molto inferiore alla carenze attuali ed in previsione delle prossime uscite per cessazioni.

CONTRATTAZIONE, DIRITTI E SALARIO

IL nuovo CCNL consegna alle rappresentanze sindacali ed alle RSU innovativi strumenti di confronto con l'Amministrazione e, soprattutto, la capacità di confronto e contrattazione sull'organizzazione dei servizi. Una grande opportunità che dobbiamo essere in grado di cogliere dando qualità alla nostra rappresentanza sui luoghi di lavoro e risorse alla contrattazione decentrata. Dobbiamo avviare la nuova stagione contrattuale definendo il nuovo Contratto Integrativo che sarà lo strumento fondamentale per gli anni a venire.

Quali obiettivi:

- un incremento sostanziale delle risorse utili a finanziare la contrattazione di produttività e il surplus lavorativo nei periodi di massimo impegno dei lavoratori. Abbiamo recuperato 850mila euro sul FUA, grazie ad una costante pressione sulla controparte. Non sono sufficienti: il FUA è stato decurtato nel corso degli anni dalle manovre economiche che ne hanno tagliato l'ammontare teorico decurtandolo di tutte le somme spese per le progressioni economiche degli anni passati e impedendo il riversamento delle somme variabili legate ai risparmi di gestione. Bisogna invece che il meccanismo di rifinanziamento dei Fondi sia riportato a regime, con riversamenti annuali ed incrementi certi e periodici. Occorre uno sforzo straordinario per remunerare le attività del

personale nei periodi di superlavoro, appare inaccettabile una retribuzione media pari al 25% dello straordinario maturato dai lavoratori. Vanno garantiti i diritti contrattuali dei lavoratori ed il rispetto dei regimi orari e del diritto alle ferie, prevedendo strumenti ad hoc di verifica e controllo da attribuire alla contrattazione di luogo di lavoro;

- va garantito il diritto ad avere una periodizzazione annuale delle progressioni economiche dei lavoratori. Ogni anno, sulla base delle risorse disponibili, vanno previsti processi di avanzamento economico dei lavoratori che consentano di garantire opportunità di crescita professionale e miglioramento dei trattamenti economici;
- vanno riaperte le opportunità dei passaggi di area del personale, in particolare utilizzando la norma prevista nel Testo Unico che offre questa opportunità nel triennio 2018/2020. L'applicazione di questa norma dovrà prevedere i passaggi dall'area prima all'area seconda e dall'area seconda all'area terza;
- va rivista l'attuale impostazione nella destinazione dei fondi per la contrattazione integrativa. A partire dalle percentuali attribuite alla produttività individuale, che dovranno essere il 30% delle risorse destinate a tale scopo. Va inoltre previsto il ripristino delle posizioni organizzative per le funzioni di particolare rilevanza e che comportano assunzione di responsabilità verso l'esterno,
- va rivisto profondamente il sistema di valutazione della produttività individuale, che deve recepire le novità introdotte dal legislatore con il D. Lgs. 74/2017. In particolare va prevista la predeterminazione degli obiettivi in modo coerente con il fabbisogno professionale presente di fatto negli Uffici, la correlazione tra la performance organizzativa e quella individuale, la condivisione ai fini valutativi degli obiettivi assegnati ai dirigenti con quelli dell'unità organizzativa di riferimento, la possibilità di verifiche intermedie rispetto al raggiungimento degli obiettivi, la possibilità di contraddittorio in sede gerarchicamente superiore per le valutazioni considerate non congrue e la definizione di criteri valutativi il più possibile oggettivi e non legate alla mera discrezionalità del valutatore. Vanno mantenute e rafforzate le prerogative sindacali di controllo sull'andamento del sistema di valutazione a tutti i livelli di contrattazione decentrata;
- Vanno previsti strumenti di verifica e controllo a tutti i livelli di contrattazione sui processi di esternalizzazione produttiva che si intende avviare o che sono già in essere. In particolare deve essere messa in trasparenza la valutazione del rapporto costi benefici e deve essere inserita la possibilità di verifica del ricorso a prestazioni esterne rispetto alla effettiva carenza di professionalità interne che possano svolgere le attività oggetto di esternalizzazione;
- Occorre integrare le risorse per la formazione del personale sulla base della previsione dell'art. 53, comma 14, del nuovo CCNL, ovvero l'accantonamento di risorse pari all'1% del monte salari del personale del MIUR. La formazione deve essere finalizzata in modo continuo e permanente all'accrescimento ed all'aggiornamento delle competenze professionali dei lavoratori ed alla loro valorizzazione, orientando i programmi formativi in modo coerente ai programmi dell'Amministrazione ed al miglioramento dell'efficacia dei suoi servizi. Vanno previste prerogative di controllo sull'attuazione dei programmi formativi, in relazione alla qualità dell'offerta formativa e alla garanzia di pari opportunità nell'accesso, a tutti i livelli di contrattazione decentrata e nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'Innovazione previsto all'art.6 del nuovo CCNL;

- Occorre un protocollo specifico che regoli la mobilità volontaria dei lavoratori, tramite una procedura periodica, almeno annuale, che renda trasparente il processo e garantisca pari opportunità a tutti i lavoratori;
- Va garantita l'applicazione in maniera certa ed esigibile tutte le innovazioni contrattuali in materia di congedi e permessi retribuiti, di fruizione del part time, di cessione solidale delle ferie, di tutela delle malattie gravi e delle lavoratrici che hanno subito molestie sessuali nell'ambiente di lavoro;
- Occorre dare piena funzionalità al CUG e determinare l'intreccio dei lavori con l'Organismo per l'Innovazione sulle materie che riguardano i processi di innovazione organizzativa correlati al benessere organizzativo;
- La qualità dell'ambiente di lavoro è indice di qualità dei servizi. Per tale motivo vanno implementate le possibilità di verifica da parte dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza rispetto ai cicli manutentivi, alla qualità delle collocazioni logistiche degli Uffici, alla messa a norma degli impianti ed alla garanzia di sicurezza per i lavoratori ed i cittadini;
- Va garantita equità nella ripartizione degli incarichi di Revisore dei conti e la rotazione periodica degli stessi, garantendo pari opportunità di accesso al personale interessato, estendendo tale opportunità anche al personale della II Area funzionale. A tale scopo va prevista una sessione annuale di verifica delle modalità di conferimento degli incarichi;
- Va regolamentato il sistema di relazioni sindacali ai vari livelli, garantendo la piena applicabilità degli istituti contrattuali connessi e valutati interventi per garantire la piena agibilità sindacale delle Rappresentanze RSU e Sindacali.
-

Roma 8 marzo 2018

IL 17, 18 E 19 APRILE VOTA FP CGIL

PER I DIRITTI DI TUTTI E NON PER I PRIVILEGI DI POCHI

