

Regione Toscana. Una spesa per il personale fra le più basse d'Italia. Noi non ringraziamo.

scritto da Marvi Maggio

Estate, ormai lontana. Il 27 luglio 2016 fra i comunicati istituzionali del sito della Regione Toscana campeggia quello che esordisce così:

“La Corte dei Conti ‘promuove’ il bilancio consuntivo 2015 della Regione, attestandone la regolarità contabile **e una spesa per il personale tra le più basse d'Italia, passata in un anno da 147 a 139 milioni di euro**. Il presidente della Toscana Enrico Rossi ringrazia” (Toscana Notizie, 27 luglio).

✘ Pur mettendo sul conto i risparmi dovuti agli esuberi (che tuttavia in mancanza di un miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di un aumento della cooperazione, comportano un aumentato carico di lavoro per chi resta), non possiamo dimenticare che i nostri stipendi sono fermi dal 2009 ed è anche per questo che la regione “ha la spesa per il personale fra le più basse d'Italia”.

Risparmiare sul costo del lavoro sarebbe positivo? Questo lo pensa quell'infame di Marchionne. Noi pensiamo decisamente di no e intendiamo dimostrare perché.

Differenze di reddito fra direttori, dirigenti e comparto

I nostri stipendi fermi al 2009 non compensano neppure l'inflazione e non ripagano le competenze che abbiamo acquisito attraverso il lavoro nel corso degli anni. Le politiche neoliberali pseudo-meritocratiche dicono che sono sorpassati i riconoscimenti automatici in base agli anni di lavoro, ma la verità è che i risparmi operati sulla maggioranza di noi servono per ripagare i pochi prescelti. Non entriamo qui nel merito di come sono stati scelti perché basta che vi guardiate intorno, e le eccezioni (che ci sono) confermano la regola, proprio perché sono eccezioni.

Di fronte al risparmio sulla spesa del personale non possiamo soprattutto dimenticare le grandi ineguaglianze e sperequazioni retributive presenti in Regione. Ci sono i direttori: si passa dai 170.000 euro annui lordi del direttore generale ai 130.000 per i 14 direttori (ma non dovevano diminuire?); i 102 dirigenti che percepiscono un lordo annuo intorno ai 100.000 euro e infine i lavoratori del comparto: B in categoria iniziale 19.358 annue lorde; C in categoria iniziale 21.783 annue lorde; D in categoria iniziale 23.725 annue lorde. Al tabellare si aggiunge la produttività annuale lorda che è condizionata dalla valutazione dei risultati e dalla disponibilità di fondi ed ammonta a 3000 - 4000 euro lordi annui. Produttività che è molto inferiore per i regionali provenienti dalle province.

Differenze all'interno del comparto

Ma visto che la gerarchia feudale di ancien regime è da qualche anno un carattere distintivo della regione, anche fra i lavoratori del comparto si stanno accrescendo ineguaglianze e sperequazioni. Basate non sulla progressione di carriera originata da un concorso pubblico (come vorrebbe la costituzione e il buon senso: come altrimenti mettere la persona giusta al posto giusto?), bensì sulla più moderna investitura feudale (moderna in senso comparativo, rispetto all'impero romano).

Beh sì parliamo delle Posizioni Organizzative. PO alta: retribuzione di posizione 12.367 euro a cui si aggiunge una retribuzione di risultato che può arrivare fino a un massimo del 25% della retribuzione di posizione; medio alta: posizione 10.697 euro a cui si aggiunge fino a 25% della retribuzione di posizione; medio-bassa (posizione 6.382 euro a cui si aggiunge una retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25%).

E chi non ce l'ha? Con la piattaforma 2015 abbiamo chiesto progressioni economiche per tutti proprio per ripagare il lavoro che facciamo, come richiede la costituzione. E per consolidare il nostro reddito e sottrarlo alla volatilità dei fondi per la produttività.

È l'ora di cambiare

Se guardiamo all'art.17 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1/4/1999 vediamo che l'utilizzo delle "risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane" può riguardare, fra le altre cose, le progressioni economiche e la retribuzione di posizione e di risultato delle PO. Quanto finanziare le Progressioni economiche orizzontali e quanto dedicare alle posizioni organizzative è una decisione politica e sindacale oltre che di organizzazione del lavoro. Non è prescritto quale percentuale dei fondi deve andare ad una e quanto all'altra.

Alle PO sono dedicati nell'accordo sulla previsione di utilizzo del fondo delle risorse decentrate 7.700.445 euro. Ad oggi le PO sono 542 negli uffici della giunta cui vanno aggiunte quelle del consiglio, e nuove Po, in parte in sostituzione dei pensionati, saranno bandite a breve.

Con 2 milioni e mezzo si farebbero progressioni economiche per tutti. Fra Giunta e Consiglio i lavoratori (escluso personale segreteria politiche e organi politici) sono circa 3.267.

Non è arrivato il momento di dare anche a chi in questi anni ha lavorato sempre di più per vedersi riconosciuto sempre meno? Noi pensiamo di sì.

Una vera democrazia organizzativa fondata sulla cooperazione, non si perde in burocrazie e gerarchie ormai obsolete e investe sulle capacità di tutti i lavoratori promuovendo l'uguaglianza e la giustizia retributiva. Non assegna investiture in modo discrezionale ed arbitrario, ma assegna i compiti in base alle capacità riconosciute attraverso concorsi pubblici.

In una prospettiva di sinistra risparmiare sui lavoratori, quindi sulle loro paghe e sulla loro possibilità di accedere a beni e servizi, è inaccettabile. Ancora meno di sinistra è promuovere sistematicamente l'ineguaglianza: in un contesto di crisi e austerità diventa ancora più inaccettabile che a qualcuno venga accresciuto lo stipendio mentre la stragrande maggioranza vive un chiaro regresso. E' l'ora di cambiare. Vogliamo farla o no 'sta rivoluzione socialista?

Marvi Maggio - Cobas Regione Toscana

<https://rtcobas.wordpress.com/>