

Roma, 1 agosto 2022

NOTIZIARIO N. 66

DEMANIO: SE SUL PREMIO DI RISULTATO IL NUOVO CORSO RAGIONA COME IL VECCHIO NON CI SIAMO PROPRIO

La FLP ribadisce le proprie proposte che riguardano il rispetto dei diritti minimi e preannuncia all'Agazia che non firmerà accordi al ribasso

Iniziata mercoledì scorso la contrattazione sul Premio di Risultato 2022. Ma è stato nella riunione di venerdì 29 che sono venuti al pettine tutti i nodi.

Ci spieghiamo meglio: lo scorso anno e gli anni precedenti avevamo denunciato che i criteri con i quali si pagava il PDR non erano soddisfacenti per la FLP e per questo annunciammo, a fronte delle promesse dell'amministrazione che il tutto si sarebbe potuto modificare per il PDR 2022, che non avremmo più firmato un accordo che ritenevamo e riteniamo iniquo per molti lavoratori, caso strano tra le categorie più deboli.

E invece ci siamo visti ripresentare una proposta di accordo sostanzialmente simile a quella del 2021. Ora, deve essere chiaro che sebbene la FLP guardi con favore al "nuovo corso" dell'Agazia, visto che dal vecchio sono stati fatti errori macroscopici nel recente passato, non siamo però disponibili ad accettare qualunque cosa. Soprattutto non siamo disponibili a contrattazioni "monche" come quelle che si svolgevano, ai *diktat* e alla compressione dei diritti dei lavoratori.

La FLP è rientrata ai tavoli di trattativa demaniali dopo 12 anni di cause legali per provare a cambiare le cose, se i lavoratori ci danno fiducia, e non certo per aggiungere un sindacato in più che fa le stesse cose.

Nel dettaglio, abbiamo chiesto con decisione:

1. che fosse cancellata la previsione che chi non era in servizio al momento dell'erogazione del PDR non prendesse il premio anche se aveva contribuito fattivamente al raggiungimento degli obiettivi;
2. che il periodo di prova fosse conteggiato per intero nell'erogazione del premio (l'amministrazione, dopo ampia discussione, è arrivata a proporre il 50 per cento, cosa che non possiamo condividere);
3. che i giorni di permesso per articolo 3, comma 3 della legge 104 vengano considerati sempre come presenza ai fini della corresponsione del Premio di risultato e non solo se il portatore di handicap è il lavoratore;
4. che i soldi destinati al Premio di Risultato siano effettivamente tutti destinati ai lavoratori e quindi eventuali economie dovute alle assenze vengano ridistribuite tra i lavoratori che hanno svolto maggiori giornate di presenza.

Abbiamo altresì condiviso alcune richieste fatte da altre organizzazioni sindacali dello stesso tenore delle nostre.

Purtroppo ci siamo scontrati con un atteggiamento poco costruttivo della delegazione di parte datoriale, che prima ha cercato di ripercorrere strade già viste (“per quest’anno va così, l’anno prossimo dopo la firma del CCNL lo cambiamo”), poi ha cercato di contestare – a nostro parere senza costruito – le nostre argomentazioni e infine, quando ha capito che non c’erano molti spazi per film già visti, almeno per la FLP, ha provato con le minacce nemmeno tanto velate di ritardare *sine die* la firma dell’accordo facendo saltare la detassazione al 10 per cento del PDR 2022 per poi addossarcene la responsabilità nei confronti dei lavoratori.

Diciamo, per onor del vero, che qualche passetto avanti l’Agenzia lo ha anche fatto, ma se la proposta resta quella di dividere chi ha problemi familiari tra lavoratori di serie A e di serie B oppure se ci si immagina di riconoscere i diritti un po’ sì e un po’ no non è questo l’accordo che siamo disposti a firmare.

Ecco, devono capire una volta per tutte che la FLP è un sindacato leale e corretto, ma non si lascia intimidire da niente e da nessuno. Abbiamo affrontato 12 anni di “purgatorio”, come detto prima, e non abbiamo nessuna intenzione di arretrare su questa e su altre materie che saranno trattate in sede di rinnovo contrattuale.

Ci è parso che non tutte le delegazioni sindacali abbiano la nostra stessa posizione e il nostro stesso piglio e che su qualcuno le “minacce” (o promesse?) abbiano fatto più effetto, ma saranno loro a spiegarvi le loro posizioni e non certo noi. Speriamo che le nostre impressioni siano sbagliate.

Noi abbiamo preso una strada dalla quale non defletteremo e cioè che vadano difesi alcuni assunti di base: i soldi destinati al Premio di Risultato debbano essere integralmente destinati a questo scopo e vadano difesi i lavoratori più svantaggiati o con meno potere contrattuale individuale, tra tutti i neo assunti e coloro che hanno problemi familiari così seri da richiedere assistenza continua da parte dei lavoratori.

L’Agenzia, vista la nostra posizione e quella di altro sindacato, ha di fatto interrotto le trattative senza fornire un’altra data per una nuova convocazione e di questo non possiamo che dispiacerci. La FLP resta in attesa di poter firmare al più presto, nell’interesse di tutti i lavoratori, i criteri del PDR 2022, disposta a contrattare su quasi tutto, ma non sui principi fondamentali di difesa dei lavoratori, tra tutti il diritto a svolgere il proprio ruolo sociale di cura e assistenza familiare senza vedersi penalizzati sul piano economico.

En passant abbiamo anche fatto notare che il rifiuto di riconoscere come presenza i permessi articolo 3 comma 3 della Legge 104/92 è anche un discreto fattore di discriminazione di genere poiché, purtroppo, la cura e l’assistenza sono per la stragrande maggioranza dei casi affidati alle donne.

Vedremo quando saremo riconvocati, certi di avere la coscienza a posto e che nessuno potrà mai addossarci la responsabilità di non aver concluso l’accordo sul PDR 2022 mentre ciò che stiamo cercando è soltanto di stabilire criteri più equi e giusti.

L’UFFICIO STAMPA