

Il ruolo della Federazione INTESA FP

Il Congresso ha sancito la strada da percorrere che consiste:

- nell'abbandono dell'autonomia fine a se stessa, terreno di coltura di orticelli privati fini a se stessi. L'abbandono, pertanto, di un minimalismo mentale che comporta una ristrettezza di prospettive.
- nell'abbandono dell'antagonismo fine a se stesso verso la cosiddetta triplice.
- nel percorso per una costruzione di una "*alternativa sindacale*", attraverso una proposta nuova, valorizzando il meglio della esperienza autonoma e la centralità della struttura, pregio delle grosse confederazioni. Un modo per contemperare l'autonomia con la solidità della struttura, l'indipendenza dell'iniziativa sindacale con l'unità dell'azione.

Federazione INTESA FP si candida per rappresentare solo quella parte di colleghi che vuole gli strumenti e le opportunità per mettere in luce le propria capacità individuali, che crede che sia sbagliata la distribuzione a pioggia del salario accessorio la totale assenza di valutazioni di merito, in definitiva la assoluta indifferenziazione del salario di chi lavora e di chi no.

Infine il Congresso da le seguenti indicazioni sulle rivendicazioni contrattuali:

1. Evitare le sceneggiate di Palazzo Chigi e gli atti notarili sottoscritti con l'ARAN, reinserendo un meccanismo che riporti nel giusto indirizzo la politica della contrattualizzazione, attraverso un meccanismo automatico di monitoraggio dei prezzi al consumo e del conseguente incremento dei salari per assicurare la tenuta del loro potere di acquisto attraverso la modifica del modello contrattuale che consenta la deroga al CCNL, con l'accordo delle parti, nella contrattazione integrativa sia a livello nazionale che territoriale;
2. Mettere in evidenza le giuste differenze di merito; separare, definire, evidenziare, far risaltare le differenze di impegno e di dedizione. Non è più possibile sopportare l'ingiustizia della uniformazione al ribasso.
3. Lanciare la sfida dell'eccellenza, ovvero della professionalità e della efficacia del lavoro per chi non si accontenta di vivacchiare, garantendo esclusivamente il minimo dell'impegno richiesto;
4. Iniziare dalla testa, ovvero dalla dirigenza, attraverso:
 - a) la valutazione della parte pubblica che sigla i contratti integrativi attraverso la verifica dell'efficacia dell'attuazione degli stessi.
 - b) un chiaro ed efficace metodo di misurazione del merito che non porti allo scandaloso raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti per il 99% dei casi, ma che faccia dei netti "*distinguo*" tra chi si sente parte della macchina amministrativa e partecipa responsabilmente alla sua evoluzione e chi invece ritiene che l'unico fine sia di far passare il tempo, fino alla pensione, senza alcuna prospettiva di miglioramento personale ma cercando esclusivamente di galleggiare attraverso contatti politici.
 - c) un sistema sanzionatorio certo e graduale per la dirigenza, al pari di quello esistente per le aree funzionali, che non permetta l'impunità dei piccoli, ma pesanti abusi di potere esercitati sia nei confronti dei collaboratori che dell'utenza.