

NO a un sistema salariale clientelare e che favorisce gli alti dirigenti

Il Gruppo parlamentare socialista si è opposto –con un rapporto di minoranza di Manuele Bertoli e con un intervento di gruppo di Pelin Kandemir Bordoli- alla nuova legge stipendi, che introduce un nuovo sistema salariale basato sulla valutazione (soggettiva) delle prestazioni individuali. Unicamente il deputato PPD Guidicelli ha votato NO come il PS, mentre I Verdi hanno votato SI come i partiti borghesi. Contro la nuova legge sindacati e sinistra hanno lanciato il referendum.

di Raoul Ghisletta
capogruppo PS e segretario VPOD

Perche NO alla legge stipendi?

Innanzitutto il **doppio sistema salariale, uno per i docenti e uno per gli impiegati**, introdotto dalla nuova legge stipendi crea una disparità di trattamento tra le due categorie di dipendenti cantonali. Inoltre con la nuova scala salariale **gli alti funzionari** potranno essere inseriti, tramite una riclassificazione salariale decisa dal Governo, nella fascia tra 165'000 e 225'000 Fr, prima riservata alle classi speciali destinate a pochi funzionari. Il che ci pare inaccettabile soprattutto in un momento di crisi.

Opacità con disparità di trattamento

Il nuovo sistema salariale sarà opaco e intriso di disparità, che saranno rilevabili solamente in modo statistico, dato che gli stipendi individuali non saranno resi noti. I relatori di maggioranza sulla nuova legge stipendi ticinese (Giovanni Merlini PLRT, Fabio Regazzi PPD) e la consigliera di Stato Sadis si sono ben guardati dall'accennare ai gravi problemi che esistono nei sistemi salariali basati sulla valutazione (soggettiva) delle prestazioni negli altri Cantoni.

Prendiamo alcuni dati del documento del 19 marzo 2010 dell'Ufficio del personale del Canton Berna riguardanti il periodo 2006-2010. Premettiamo che il sistema salariale a Berna conta 5 livelli di valutazione: A++ (eccellente), A+ (molto buono), A (buono), B (sufficiente), C (insufficiente). Dopo 5 anni di funzionamento, emergono massicce differenze in base al livello retributivo nell'attribuzione dei livelli di eccellenza. Gli alti dirigenti infatti ottengono valutazioni molto migliori delle funzioni medie e basse e pertanto ricevono aumenti percentuali maggiori su stipendi già più alti, il che aumenta i divari salariali. Nel 2010 nelle classi basse 1-11 gli A++ sono 3%, gli A+ 28% e gli A 64%. All'opposto nelle classi alte 27-30 gli A++ sono 31%, gli A+ sono 48% e gli A 21%. Nel 2010 gli aumenti medi reali di stipendio sono stati del 2% per la classe A++, di 1,6% per la classe A+ e dello 0,95% per la classe A (media complessiva 1,27%).

Infine a Berna emerge un'altra grave disparità di trattamento di questi sistemi salariali, quella tra Dipartimenti: a cinque anni dall'introduzione del nuovo sistema salariale ci sono Dipartimenti molto più severi di altri nei giudizi. Nel Dipartimento finanze gli A++ sono solamente 1,1%, la media è del 7,7%, mentre all'Università gli A++ sono il 14%.

E i dipendenti "lavativi"?

Un altro pseudoargomento dei fautori del nuovo sistema salariale è che esso serve a combattere gli automatismi salariali di cui beneficiano i dipendenti "lavativi". A Berna emerge innanzitutto che i dipendenti con prestazioni insufficienti sono marginali (0,2%-0,4%, a seconda degli anni) e che i dipendenti sufficienti sono pochi (2,3% - 2,9% a

seconda degli anni). Queste due categorie non beneficiano di alcun aumento salariale individuale, com'è giusto che sia.

E presso lo Stato del Canton Ticino? Nessuno dei fautori della nuova legge dice che in Ticino, in base all'art. 32 LORD in vigore, si può già bloccare la progressione salariale di questi dipendenti e anche ridurre loro lo stipendio per un anno: pertanto la nuova legge stipendi non cambia nulla su questo fronte.

La vera motivazione dei dipendenti cantonali

Nel **settore pubblico e no profit** per lavorare bene è molto importante che i dipendenti siano riconosciuti dai funzionari dirigenti e che possano operare in condizioni quadro di lavoro adeguate. Il dipendente pubblico chiede ovviamente uno stipendio adeguato ed equo, ma chiede anche che per raggiungere gli obiettivi fissatigli dal mansionario, dalla legge, dal Governo e dal Legislativo possa avere il necessario sostegno dall'alto, possa utilizzare strumenti di lavoro adeguati e moderni, possa aggiornarsi, possa gestire un carico di casi adeguato, possa godere di un'autonomia che ne valorizzi la professionalità, possa collaborare in modo adeguato con gli altri servizi pubblici. È purtroppo il contrario di quanto spesso accade oggi in Ticino.

Ci si illude in ogni caso se si pensa di migliorare l'Amministrazione cantonale con il nuovo sistema salariale, contestato dai dipendenti stessi, perché non garantisce parità di trattamento e trasparenza e apre spazi pericolosi ai favoritismi e al clientelismo.