



FUA 2013: firmato un nuovo accordo, i pagamenti entro l'anno

Nell'agosto scorso è stato firmato l'Accordo 2013, che la Cgil non ha sottoscritto perché ritenevamo sarebbe stato bocciato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, cosa che si è puntualmente verificata il 20 ottobre scorso. Per la quinta volta le nostre osservazioni si sono dimostrate fondate.

In data 11 novembre, per rispondere ai problemi della sonora bocciatura del Dipartimento della Funzione Pubblica, è stato firmato un nuovo accordo 2013^o che garantisce l'erogazione del salario accessorio entro l'anno.

L'equilibrio dei responsabili dell'Amministrazione ha contribuito a trovare questa soluzione, in quanto hanno compreso l'urgenza di procedere e ricercato soluzioni condivise per garantire tutto il personale. Ma abbiamo dovuto registrare la totale assenza di equità nelle richieste di alcune parti sindacali che, nonostante le bocciature a ripetizione della Funzione Pubblica, si sono ostinate a difendere le indennità cancellate: la difesa di pochi interessi a discapito di tutto il personale.

Raggiungere un accordo è stato quindi, questa volta, una sfida davvero difficile, che si è conclusa positivamente. Ma non è tutto oro quello che luccica...

L'applicazione del Manuale della performance individuale

Infatti bisogna specificare che l'Accordo sottoscritto, proprio perché limitato a risolvere i nodi sollevati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha potuto correggere le storture delle indennità oggetto di rilievi, le duplicazioni di indennità ed introdurre alcuni correttivi all'Accordo sottoscritto da Cisl, Uil, FLP e USB ma introduce il criterio della presenza applicato alla performance individuale (con le modalità indicate a pagina 7 dell'Accordo), che comporta una forte decurtazione della quota di salario in base alle assenze.

Per questa ragione, prima di firmare l'accordo, abbiamo proposto all'Amministrazione la firma di un Protocollo d'Intesa (si trova a pagina 12 del file in pdf allegato) che impegna l'Amministrazione a revisionare il Manuale della performance individuale e, in particolare, il coefficiente di presenza, il comitato dei ricorsi e i comportamenti organizzativi.

Un enorme passo avanti! Queste modifiche sono proprio quelle che da sempre abbiamo chiesto di attivare. Se, sin dall'inizio, si fosse compresa l'enorme importanza di queste richieste e fossero state sostenute dalle altre sigle sindacali oggi non saremmo arrivati a sottoscrivere, a sanatoria, un accordo come questo.

Infatti la soluzione trovata nei precedenti accordi (bocciata qualche giorno fa dalla Funzione Pubblica) è stata limitata a disapplicare il criterio delle presenze senza risolvere il problema ma aggirandolo.

Per noi la colpa non è solo di chi ha sottovalutato questo aspetto in quanto il primo responsabile (e primo perdente) è stata proprio l'Amministrazione, che l'ha accettato.

Ciò però si è potuto verificare perché l'Amministrazione, non trovandosi contro una opposizione sindacale compatta ma, sapendo di poter fare affidamento a parti sindacali

“dalla firma facile”, non ha mai affrontato questo problema, nonostante il malcontento generale del personale.

Ed è per l'assenza del criterio della presenza che nell'anno 2012 il salario accessorio è stato erogato con le storture che oggi abbiamo potuto vedere, a tutti in misura uguale, addirittura anche al personale in part-time!

Mulo contro mulo

Mai, come in questa occasione, abbiamo assistito ad un confronto così deludente: non abbiamo sentito un solo ragionamento che parlasse con il dovuto rispetto del danno procurato alla generalità del personale a discapito di pochi, ma solo vaghe e pretestuose affermazioni sulle aspettative deluse di alcuni colleghi, con l'aggravante di negare l'evidenza della necessità di rispondere alla bocciatura della Funzione Pubblica che impediva l'erogazione del FUA.

Più facile (e più comodo) attribuire la volontà della cancellazione delle indennità ad altri sindacati...

La vita è un tour di forse

In occasione dell'incontro convocato per la firma del nuovo Accordo 2013 siamo stati anche gratificati dalla comparsata del caro amico sindacalista della FLP, sistematicamente assente a tutte le precedenti riunioni. A noi rimane la facoltà di prendere le distanze e criticare questo modo di legittimare il proprio ruolo sindacale. Noi pensiamo che, forse, non sia questo il modo di contribuire all'attività sindacale.

Concludendo

Su un punto però penso dovremmo tendere con grande decisione nella definizione dei criteri di ripartizione del FUA 2014, per il bene e la dignità di tutti: la trasparenza.

I criteri della valutazione della performance individuale devono essere chiari, i parametri verificabili e tutto deve essere pubblico ed accessibile. Mai più per favore le schifezze a cui abbiamo assistito sino ad oggi. Fanno male certe cose, soprattutto fanno male a chi ha sempre lavorato con decoro, impegno e responsabilità, senza mai chiedere nulla e ovviamente per questo non ha mai avuto nulla anzi, se possibile, qualcosa gli è stato tolto.

Almeno per essere in linea con il principio cardine con il quale da alcuni anni tutti si riempiono la bocca e vincono elezioni: “la meritocrazia”.

Roma 13 novembre 2014

p. la FP CGIL Mipaaf
Savino Cicoria

^(*): vi segnalo una “*errata corrige*” del testo (lettera e) da sostituire con lettera f), a pag. 10 dell'Accordo