

Lo stato dell'arte sulla contrattazione

Cari colleghi, in questi ultimi tempi si sono avviati confronti con l'Amministrazione su diversi temi importanti, tutti in una fase iniziale di discussione. Per questa ragione, abbiamo ritenuto di fare il punto al fine di assicurare una corretta informazione inviando le riflessioni di seguito riportate.

FUA 2015 (e 2016)

In data 18 febbraio scorso si è tenuta la prima riunione di contrattazione nazionale con la quale si è avviato il confronto per la definizione dei criteri di ripartizione del Fua 2015. L'incontro ha avuto carattere interlocutorio in quanto l'Amministrazione ha ritenuto di sondare le parti sindacali sulle posizioni organizzative. L'ipotesi prospettata, scaturita in seno alla conferenza dei Capi dipartimento - in tutto e per tutto analoga a quella tanto criticata negli ultimi anni - è inaccettabile.

Riteniamo inoltre fattibile procedere alla sottoscrizione di accordi che definiscano i criteri di ripartizione sia del Fondo 2015 che di quello del 2016.

Progressioni professionali

Nel corso della riunione abbiamo comunicato che, da quest'anno (e a valere sul Fua 2016), è possibile avviare procedure di progressione economica del personale vincolate, per quanto riguarda il numero di progressioni, dalla disponibilità delle risorse di parte fissa del Fondo Unico di Amministrazione (pari a circa 2 milioni di euro sui 5 disponibili) che, in base alla documentazione consegnata dall'Amministrazione sulla sua effettiva entità, consentirà ad una parte consistente del personale di veder riconosciuta la maggior professionalità acquisita negli anni.

Nel merito noi ci riserviamo, alla luce della verifica sulla effettiva consistenza delle risorse disponibili del Fua, di definire una articolata proposta da portare a conoscenza dei lavoratori per ogni necessaria valutazione. Dai primi calcoli, che abbiamo già elaborato in base ai dati forniti dall'Amministrazione e considerato il costo unitario di ciascuna progressione, ci risulta possibile ipotizzare una quantificazione percentuale del numero di progressioni stimabili a circa il 70-75% del personale in servizio che può produrre, nella rimodulazione dei relativi contingenti, una percentuale di unità percentualmente superiore al dato indicato.

Ordinamento professionale

E' stata indetta una specifica riunione di contrattazione nazionale per l'introduzione del profilo di Funzionario Veterinario da aggiungere a quelli esistenti nell'ordinamento professionale, per il quale si è definita la relativa declaratoria. Nel merito, abbiamo ribadito che la soluzione prospettata, comunque, non risolve i problemi, diretti ed indiretti, del personale interessato dell'ex Assi e dell'Amministrazione. Nel merito, circa le richieste formulate da alcuni colleghi, interessati a transitare nel profilo di che trattasi, abbiamo specificato che tale possibilità, ove in possesso dei requisiti richiesti, può essere esercitata

tramite le procedure di passaggi orizzontali stabilite dal contratto nazionale. Nel merito, abbiamo specificato che dette procedure sono state già applicate in passato, nell'ambito del ruolo ICQRF.

Inoltre, nella medesima riunione, abbiamo colto l'occasione per segnalare l'esigenza di reintrodurre il profilo di informatico nell'ambito dell'area seconda in quanto presente in tutte le amministrazioni centrali dello stato, anche al fine di evitare che questo personale possa risultare svantaggiato nelle progressioni professionali. L'Amministrazione si è dichiarata favorevole e la proposta sarà posta all'ordine del giorno in una successiva riunione nel corso della quale ci prefiggiamo di rivisitare anche le altre declaratorie dell'ordinamento professionale.

Valutazione della performance, nota dell'OIV

Recentemente abbiamo chiesto un incontro all'Amministrazione per valutare le conseguenze della nota dell'OIV con l'intento di mitigare gli effetti che essa produce. Ci preme evidenziare che le indicazioni fornite dall'OIV, pur se impeccabili sul piano squisitamente teorico, sono state emanate in ritardo e sembrano prive di una pur banale analisi sugli effetti che questa inesorabilmente produrrà. Infatti, applicare quei criteri su un ufficio composto da poche unità di personale non genera distorsioni che, invece, quando costituito da oltre dieci unità di personale, genera grandi difformità e sperequazione nei punteggi attribuiti assolutamente indesiderabili e danni, diretti ed indiretti, al personale oggetto della valutazione. Questo senza considerare che tale modalità di valutazione è stata applicata solo da alcuni dirigenti mentre ci risulta che la maggior parte degli uffici aveva già provveduto a notificare la performance nei tempi previsti dalla procedura stessa.

Ci chiediamo infine quali siano le ragioni per cui altre storture nell'applicazione delle valutazioni, a nostro avviso più gravi, non siano state debitamente rilevate negli anni passati. Tutto ciò ci porta alla logica conclusione che il sistema di valutazione, sul quale abbiamo molte volte espresso giudizi negativi, è stato nettamente peggiorato e, per questo, ribadiamo l'urgenza di un confronto di merito con l'Amministrazione.

Conseguentemente, quindi, specifichiamo sin da ora che non potremo considerare utile la collocazione del personale nelle fasce di merito ai fini delle progressioni professionali.

Ricordiamo ai colleghi che abbiano perplessità su qualche aspetto del sistema di valutazione, che possono continuare ad inviarci le proprie richieste di chiarimento e che non mancheremo di fornire loro, come sempre, la nostra collaborazione.

Procedure di mobilità volontaria del personale dell'ICQRF

In data 29 febbraio si è tenuta la prima riunione nella quale si è discusso delle modifiche da apportare ai criteri per la mobilità. Oltre alla richiesta formulata unitariamente con Cisl e Uil, l'Amministrazione ha indicato altre modifiche, come è possibile verificare dalla proposta allegata.

In particolare, circa la modifica richiesta all'art. 8, l'Amministrazione si è dichiarata disponibile alla modifica richiesta con Cisl e Uil anche se ritiene preferibile inserire modifiche all'attuale impostazione al fine di rendere esigibile il diritto in parola.

Circa il personale attualmente in posizione di distacco, pari a 23 unità, l'Amministrazione, in occasione dell'applicazione della precedente procedura di mobilità volontaria nel 2014,

aveva comunicato “l'intenzione di procedere alla stabilizzazione nella sede di servizio per tutti coloro in posizione di distacco da oltre cinque anni, sulla base del presupposto giuridico che, a fronte di un eventuale contenzioso intentato di fronte al giudice del lavoro, l'Amministrazione risulterebbe sicuramente soccombente”.

Nella piena consapevolezza che la materia trattata sia estremamente delicata - in quanto tocca nel vivo la vita di tanti colleghi - ci impegniamo ad instaurare un dialogo proficuo con l'Amministrazione al fine di giungere ad una soluzione il più possibile equa e soddisfacente per tutti.

Roma 16 marzo 2016

p. la FP CGIL Mipaaf
Savino Cicoria