

FP CGIL: Appunti con le prime riflessioni in merito alla proposta di PdR 2015 Agenzia del demanio

Il 27 aprile u.s. si è tenuto l'incontro con la Direzione Risorse avente all'OdG la proposta di individuazione dei criteri di erogazione del Premio di Risultato 2015 per il personale non dirigente dell'Agenzia.

Le proposte di modifica avanzate dalla Direzione prevedono, come anticipato, il raggiungimento di una quantità maggiore di obiettivi rispetto agli anni precedenti, i cui risultati (individuati in INSUFFICIENTE, MINIMO, MEDIO E MASSIMO) divengono strettamente interdipendenti tra loro, ferme restando le quote percentuali corrispondenti ai risultati di Struttura e di Agenzia (60% e 40%).

Come FP CGIL abbiamo preso atto della sopra menzionata proposta, rilevando come l'aspetto potenzialmente innovativo alla base delle intenzioni dell'Amministrazione -rendere di fatto, altamente sfidanti le *performances* di produttività richieste alle Direzioni Regionali- **non sia accompagnata dall'aumento di un solo euro degli importi complessivi destinati al finanziamento del PdR.**

L'importo medio pro capite di 2100 euro lordi -invariato dal 2010 a causa del blocco coattivo imposto ai salari dei dipendenti pubblici- è oggi superabile in ragione della Legge di Stabilità 2015 e l'adeguamento di tale importo -almeno agli indici di rivalutazione Istat cumulati- è la leva per la rinnovata salvaguardia di quel potere d'acquisto già largamente eroso da anni di vuoto negoziale della parte economica, a danno soprattutto dei lavoratori con livelli medio bassi.

Preoccupa pertanto come l’Agenzia presti, da un lato, particolare attenzione a parole come innovazione, interlocuzione e dialogo, partenariato, *scouting*, immagine dell’Ente .. e dall’altro parli di “negoziazione al ribasso del PdR” senza considerare concretamente che l’attivazione di un accordo migliorativo in tema di produttività, che vada a beneficio sia dell’Agenzia che dei dipendenti, non può che innescare una relazione virtuosa sull’intera organizzazione aziendale e sull’immagine esterna.

Nel ribadire che i sacrifici non possono essere chiesti sempre e solo alle “maestranze” -come con sarcasmo siamo stati definiti al Tavolo negoziale- si avvii fin da subito una seria riflessione in merito al personale dirigente (trattamento economico, quota premi, rapporto dirigenti/addetti) e in merito alle posizioni di responsabilità intermedie.

Sul punto l’implementazione del sistema di trasparenza interna può rappresentare un primo passo per fornire a tutti i soggetti coinvolti (Agenzia e OOSS) gli elementi necessari ad approfondire questa discussione.

Le OO.SS si sono riservate di approfondire gli aspetti di modifica all’accordo calendarizzando un ulteriore incontro per il 12 maggio.

Per la FP CGIL tale riflessione non deve lasciare spazio a dubbi: il salario accessorio è, sì, lo strumento principale di motivazione del personale a sopportazione della rigidità organizzativa aziendale nel raggiungimento degli obiettivi contenuti nella Convenzione tra MEF e Agenzia ma è, soprattutto in questi ultimi anni, divenuto un imprescindibile strumento di sostegno al reddito di buona parte dei colleghi; la provocazione aziendale di mantenere inalterata la disponibilità economica per la produttività collettiva (“contrattazione al ribasso”) stante l’aumento dei livelli di “sfida” richiesti ai colleghi non può, per la FP CGIL, che essere respinta al mittente.

29 Aprile 2015