

FUA 2011, un buon accordo? Sembra proprio di no!

Nella giornata del 18 maggio scorso si è tenuta la riunione conclusiva per la definizione dei criteri per la ripartizione del Fondo Unico 2011. L'ipotesi di accordo che l'Amministrazione ha presentato ricalca in tutto e per tutto l'accordo sottoscritto negli ultimi due anni, con le stesse indennità previste e con i medesimi importi. Unico miglioramento introdotto, la previsione di una indennità per le missioni effettuate all'estero (€ 10 al giorno).

Eppure siamo stati costretti a non sottoscrivere l'accordo, che è stato già firmato da Cisl, Uil, FLP ed Intesa-Ugl. In breve vi spieghiamo perché non doveva essere firmato.

Nell'accordo FUA 2011 è infatti contenuta - al punto e) - la previsione che l'erogazione della quota riferita alla produttività collettiva sia subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo relativo alla valutazione della prestazione individuale, fissato ad 82,5 punti, derivante dalla sommatoria di 75 punti (massimi conseguibili) per il raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio (commisurati alle presenze effettive) e al punteggio di 25 punti (massimi conseguibili) nella valutazione del dirigente basata sulle quattro tabelle allegate estratte dal manuale operativo per la valutazione della prestazione individuale (allegate).

cosa è avvenuto in contrattazione?

In contrattazione si è verificato un paradosso assoluto, totale, inconcepibile! Ci siamo trovati di fronte a rappresentanti sindacali che, anziché difendere il personale, ne hanno peggiorato le condizioni!

L'amministrazione infatti aveva aperto la riunione proponendo un punteggio minimo di valutazione della prestazione individuale necessario per percepire il FUA pari a 75 punti; la Uil, ritenendo il valore troppo basso, ha chiesto che fosse aumentato ad 80 e l'Intesa-Ugl, ritenendola ancora troppo bassa, ha chiesto di innalzarla ulteriormente ad 85 punti! Assurdo!

L'amministrazione, evidentemente sconcertata, ha fissato tale limite ad 82,5 punti, reputando troppo alto il gioco al rialzo fatto da Uil ed Intesa-Ugl!!!

ma cosa prevedeva il nostro Contratto?

E' presto detto: l'amministrazione **non ha declinato alcuno degli obiettivi individuali da raggiungere, stabiliti dall'art. 22 del CCNL 2006-2007 cosa che doveva far decidere tutti per non sottoscrivere l'accordo! Tale articolo non è stato superato dalla D.lgs 150/09 ed è pertanto ancora in vigore.**

La valutazione dell'apporto individuale di cui all'art. 22 del CCNL 2006-2009 prevede:

- 1) *L'individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;*

- 2) *verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;*
- 3) *verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;*
- 4) *oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;*
- 5) *partecipazione dei valutati al procedimento;*
- 6) *contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.*

Vi risulta che qualche dirigente abbia provveduto all'individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire da ciascuno, delle prestazioni attese e alla definizione dei relativi criteri di valutazione?

E' forse stato previsto che il dirigente provveda all'effettuazione delle verifiche periodiche, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni? Certo che no!

E, in quelle occasioni, ritenete che sarà redatto un verbale sintetico, relativamente a dette verifiche, congiuntamente al dipendente interessato? Ma figuriamoci!

E come, soprattutto, credete che sia assicurata l'oggettività e l'omogeneità delle metodologie di misurazione adottate, della trasparenza e della pubblicità dei criteri usati e dei risultati raggiunti? Non è dato modo di saperlo!

Ed è per caso stata prevista, ad oggi, la possibilità di un contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale? Ma per carità!

Ed infine, i criteri di valutazione sono stati comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di misurazione di riferimento? Ovviamente no, visto che nemmeno né le tempistiche né i passaggi preliminari sono stati rispettati!

ed ora? La frittata è fatta!

Questi i fatti, che devono indurre a qualche considerazione sulla qualità della rappresentanza di queste organizzazioni sindacali: come sia stato possibile che, senza aver chiesto l'applicazione del nostro contratto, che ci tutela, che tutti si siano accodati, inquadrati e silenti, a firmare l'accordo, non lo comprendiamo e ci lascia sconcertati.

Lo ripetiamo, ma ci sembra necessario, che ci è sembrato di stare - piuttosto che in un riunione sindacale - di fronte ad un'armata Brancaleone, disposta a cedere su tutto pur di firmare un accordo, quale che sia. Verrà spontaneo, a qualcuno (*magari iscritto o simpatizzante di quelle organizzazioni sindacali*), domandarsi come costoro pensino di rappresentare le istanze del personale, senza un'idea, senza una strategia, senza l'intelligenza di fare fronte comune pur di ottenere, anche in parte, il rispetto dei principi contrattuali e le norme previste dalla stessa legge Brunetta, a tutela dei lavoratori.

Da tempo diciamo che ad essere divisi si è solo più deboli, ma sembra proprio che questo sia un concetto troppo difficile da comprendere, per qualcuno.

Aspettatevi quindi un bel comunicato che esordirà con la consueta frase, melensa e un po' stantia: **"grande successo di queste organizzazioni sindacali!"**.

Roma 21 giugno 2011

p. la FP CGIL Mipaaf
Savino Cicoria