Pubblico Impiego - Ministero della Difesa

F.U.A. 2014 - USB Difesa non firma l'accordo - Nota a Verbale

, 13/06/2014

Premesso che il FUA 2014 avrebbe costituito una valida opportunità per riconoscere il giusto ruolo del Personale Civile in aderenza alla tanto decantata Valorizzazione più volte sottolineata durante i diversi incontri con il Ministro della Difesa, poco o nulla è invece cambiato rispetto agli accordi degli anni precedenti.

Da un’attenta analisi della bozza di ipotesi di accordo si evince come Il Fondo Unico

di Sede, che interessa la maggior parte del Personale, si riduce ulteriormente se lo si rapporta alla percentuale prevista dall'art. 11 lettera d), mentre resta inalterato il numero dei percettori delle posizioni organizzative (1723). Nessuna sostanziale integrazione è stata apportata alle particolari posizioni di lavoro rispetto alle proposte evidenziate già l'anno scorso e nessuna nuova tipologia di rischio ha integrato le precedenti, nonostante il riconoscimento da parte della Medicina del Lavoro e dell'Inail.

Se a tutto ciò si aggiunge il peso di un contratto collettivo nazionale fermo al 2009, il costo di una contrattazione nazionale che diventa più un passaggio burocratico, per giunta inspiegabilmente a tavoli separati, oltre ad estenuanti confronti a livello periferico di ente, che comportano una serie di adempimenti da parte degli uffici competenti, si rafforza sempre di più la convinzione che il salario accessorio dovrebbe trasformarsi in una specie di quattordicesima mensilità, uguale per tutti.

Nello specifico, USB non sottoscrive la presente intesa per le sottoelencate motivazioni:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Oltre a contestare la sovente sovrapposizione di funzioni relative al profilo rivestito, le modalità discrezionali di attribuzione delle posizioni organizzative e, in alcuni casi, il loro contrasto con altri compiti assegnati, l'indennità continua a restare a carico del Fondo di tutti i lavoratori ed a pesare in modo intollerabile sul personale di prima e

seconda area.

Gli importi dell'indennità andrebbero calibrati a seconda delle responsabilità oggettive ma, in ogni caso, posti a carico del bilancio dei singoli Enti.

Inoltre, mentre i F.U.S ogni volta devono passare sotto la lente d'ingrandimento del Ministero dell'Economia, sulle posizioni organizzative le maglie si allargano a dismisura e i controlli languono.

FONDO UNICO DI SEDE

Sempre più esiguo nella sostanza, continuerà ad essere utilizzato in modo discrezionale dal Dirigente dell'Ente per sopperire ad alcune tipologie di attività, agendo su strumenti come turni, straordinario, reperibilità, che alimenteranno la divisione tra lavoratori.

PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO

Del tutto inadeguate rispetto alle nuove tipologie di rischio riconosciute dalla Medicina del Lavoro e dall'INAIL compensando, con esigui miglioramenti, il personale esposto a rischio prevalentemente secondo l'obsoleto DPR del 1975 e non secondo il nesso di causalità tra l'insorgenza di una patologia e le fonti emissive.

Discorso a parte ma meritevole di attenzione riguarda le risorse destinate a remunerare i turni e la reperibilità, spesso utilizzate in modo poco ponderato rispetto alle reali esigenze degli Enti. E' del tutto evidente come tale remunerazione dovrebbe assolutamente diventare un emolumento fisso e continuativo per gli Addetti al Servizio di Vigilanza o per le squadre di emergenza impiegate in operazioni di Protezione Civile o compiti di Tutela Ambientale.

La proposta di contratto integrativo pertanto è assolutamente inadeguata a risolvere le problematiche sollevate dall'USB, per di più in un contesto in cui l'Amministrazione contingenta i tempi per la conclusione del confronto Il testo è risultato pressoché immodificabile se non per alcune particolari posizioni di lavoro e una rilevante riduzione dell'importo destinato per la Mobilità (art. 9), da 900.000 a 370.000 Euro .

L'ipotesi di accordo è improntata ancora una volta su criteri falsamente meritocratici che lasciano invariate le disuguaglianze e irrisolti i problemi di alcune categorie di lavoratori, senza tener conto delle difficoltà, economiche e lavorative, nelle quali il personale continua ad operare con risultati positivi. Insistere sull'utilizzo di coefficienti discrezionali prevalentemente basati in moltissimi casi sulla presenza effettiva (da 1 a 1,5), risulta dannoso e alimenta la divisione tra lavoratori chiamati ad operare in sinergia. USB rimane fermamente contraria a elementi che inneschino meccanismi di contrapposizione e divisione tra lavoratori.

Tuttavia USB Difesa prende atto del riconoscimento da parte dell'Amministrazione della validità di alcune argomentazioni qui riportate e dell'impegno della stessa ad

affrontare tali temi in appositi tavoli tecnici da avviare subito dopo la chiusura della contrattazione.

Resta di fatto che solo il tavolo politico potrà dare concretezza alle aspettative del Personale Civile.

Certo è che la USB reagirà con forza agli incessanti provvedimenti di tagli e misure limitative che investono il Personale della Difesa.

Roma, 10 Giugno 2014

Coordinamento Nazionale USB P.I. Difesa