



# FUA 2010: proposte indecenti.

L'incontro del 28 ottobre presso la Direzione del Personale ha visto l'Amministrazione presentare una proposta di modifica dell'ipotesi di accordo sul FUA 2010 in relazione ai rilievi posti dalla Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e Finanze-Rag.Gen. che obbliga le parti firmatarie ad alcune modifiche in sede di sottoscrizione definitiva dell'accordo.

E' la prima volta che avviene il rigetto di un'ipotesi d'accordo sul FUA, la conseguente modifica dello stesso e la distribuzione delle risorse subordinata a rilievi che obbligheranno le parti firmatarie ad alcune modifiche "blindate".

Un'esplicita ammissione di azzeramento del ruolo delle Organizzazioni Sindacali e del diritto alla contrattazione.

Le modifiche proposte non sono di poco conto poiché riguardano nuovi criteri "cornice" inderogabili dalla contrattazione locale e una ripartizione delle risorse che potrebbe abbattere fino al 50% l'attuale importo di 745.84 euro medio pro capite destinata al lavoratore (quindi ridurla a circa 372 euro), con l'introduzione di un sistema di misurazione della prestazione(?) che porterebbe un'ulteriore diminuzione del compenso (anche fino a 100 euro) nel caso il Direttore dell'Ente dichiarasse un giudizio al lavoratore di "prestazione adeguata" anziché "prestazione più che adeguata".

Non ci aspettavamo tanta grazia, quanto basta da esprimere sul tavolo di contrattazione il nostro sdegno per una proposta che, contemporaneamente, taglia il salario accessorio ai lavoratori e riduce la contrattazione locale a pura formalità.

Questo in estrema sintesi, ma per comprendere meglio cosa stiamo dicendo, nella bozza pervenutaci all'art.12-bis l'Amministrazione ritiene che il FUS di ogni singolo Ente dovrà essere utilizzato per promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali, compensando prioritariamente e prevalentemente le seguenti attività:

- per le eventuali, maggiori o nuove esigenze per l'anno 2010 di **turnazioni** connesse a fattispecie diverse dalla guardiania, rispetto alle assegnazioni operate ai sensi dell'art. 10, comma 2;
- per le eventuali, maggiori o nuove esigenze di **reperibilità** connesse a fattispecie diverse dalla guardiania, rispetto alle assegnazioni operate ai sensi dell'art. 10, comma 2;
- per i compensi per **lavoro straordinario** qualora le risorse di cui all'art. 30 del citato CCNL siano esaurite;
- **in via sperimentale**, ai sensi dell'art. 32, CCNL 16,2.1999, degli artt. 21, 22 e 23, CCNL 14.9.2007 e degli artt. 2 e 3, CCNL 23.1.2009, **per incentivare la produttività individuale** nell'ambito di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento delle attività di lavoro o di mantenimento di apprezzabili livelli di servizio, ovvero, nella compiuta definizione delle innovazioni e ristrutturazioni in corso di realizzazione.

Le risorse del Fondo Unico di Sede sono ripartite per finanziare i seguenti istituti:

- a. **fino al limite del 40%** per fronteggiare le eventuali maggiori o nuove esigenze per l'anno 2010 di **turnazioni** connesse a fattispecie diverse dalla guardiania;
- b. **fino al limite del 40%** per fronteggiare le eventuali maggiori o nuove esigenze di **reperibilità** connesse a fattispecie diverse dalla guardiania;



- c. **fino al limite del 5%** per fronteggiare le eventuali maggiori o nuove esigenze di **lavoro straordinario**;
- d. in via sperimentale, **in misura non inferiore al 45%** per incentivare la **produttività individuale**.

Il finanziamento degli istituti alle lettere a. e b. non può eccedere il 50% delle risorse del Fondo Unico di Sede.

Il tutto subordinato alla **misurazione della prestazione del dipendente** che sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

- prestazione più che adeguata: coefficiente 1,10;
- prestazione adeguata: coefficiente 0,90.

Il giudizio di adeguatezza della prestazione è stabilito dal dirigente, o ufficiale equiparato, che impiega direttamente il personale ovvero dal responsabile dell'ente di livello non dirigenziale, tenendo conto dell'accuratezza e affidabilità del lavoro svolto e versatilità nello svolgimento delle mansioni.

**L'accanimento della Funzione Pubblica con i rilievi sollevati e la "cieca obbedienza" di Persociv ai dettami superiori che ritiene la valutazione del personale per il conseguimento del risultato nell'ambito dei progetti finalizzati utili alla distribuzione delle somme del FUS non conseguenti ad un processo oggettivo di misurazione e verifica finale della produttività individuale ci lasciano sgomenti e nettamente contrari a tutto l'impianto.**

In linea di principio, assodato che la partecipazione ad un progetto di risultato e il conseguente raggiungimento dell'obiettivo sono collegate al compenso incentivante del personale, si presuppone che il grado di produttività raggiunto non possa essere confinato solo in questa circostanza ma bensì, operando in un contesto di annualità, trovi riscontro ben oltre questo istituto e in un ambito lavorativo molto più ampio.

Si aggiunga a questo, una scheda di valutazione così sinteticamente formulata, riferita a prestazioni già rese in assenza totale di obiettivi e programmi d'incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che si sarebbero dovuti definire preventivamente in sede periferica risulti anche retroattiva, con progetti di risultato giunti ormai a conclusione.

In ultimo, ma non di minor importanza, abbiamo avanzato la richiesta di sanare la differenziazione riscontrata con i nuovi criteri per l'attribuzione dell'indennità di mobilità contenuta nell'ipotesi d'accordo del FUA 2010 e quella già corrisposta con la precedente disposizione poiché lesiva moralmente e poco attenta alla complessità dei piani di reimpiego del personale già definiti.

Invitiamo dunque tutti i lavoratori a darsi una svegliata, a sollecitare assemblee sul posto di lavoro e a mettere in conto **da subito** un'iniziativa forte di protesta contro questo attentato ai diritti e al salario.

Roma, 28 ottobre 2010