



Il terzo incontro con la Direzione Generale per il Personale Civile del 14 giugno in merito alla distribuzione del FUA 2011 ha riguardato le ulteriori modifiche della bozza di accordo sollecitate dalle OO.SS. e quella già esaminata nel precedente incontro.

Turni e reperibilità: seppur la nuova bozza confermi le esigenze per turni e reperibilità a carico del FUA e la maggiore esigenza possa essere eventualmente soddisfatta con risorse a carico del Fondo Unico di Sede, è stato inserito tra le finalità di distribuzione del FUS (art.11 punto b) la possibilità di remunerare turni e reperibilità nei limiti del 15%.

Abbiamo chiesto:

1. lo stralcio del punto b. dall'art.11;
2. l'eventuale ricorso ai fondi locali valga solo per l'anno in corso con imputazione al FUA per gli anni a venire con la conseguente rimodulazione delle assegnazioni.

Indennità di cantiere: riconosciuta la sussistenza delle condizioni che giustificano l'istituzione di questa specifica indennità, abbiamo posto delle riserve sull'opportunità di introdurla in assenza di una precisa quantificazione e, più in generale, di una valutazione complessiva in relazione alle altre fattispecie.

Apprezziamo l'attenzione e il riconoscimento della richiesta di un riesame complessivo di tutte le indennità per le particolari posizioni di lavoro con l'istituzione di un tavolo tecnico entro sei mesi dalla sottoscrizione dell'accordo, richiesta più volte sollecitata da USB Difesa e che finalmente trova riscontro al punto 3 dell'art.6 della bozza di accordo.

Questo però non mitiga il nostro disagio per il comportamento degli Stati Maggiori che stabiliscono priorità e criteri per l'attuazione di un provvedimento al fine di smorzare gli attriti tra tipologie di personale, senza dare la possibilità di affrontare e risolvere problematiche lavorative dei dipendenti civili di maggior peso.

Magari ci si ricordasse che, quando si affronta il tema della parità di trattamento economico, esiste ancora un'indennità di campagna corrisposta al solo personale militare a parità di condizioni lavorative.

E, in questo caso, non si tratta certo di pochi spiccioli.

Indennità di mobilità: abbiamo più volte sottoposto la problematica del personale dell'ex Stabilimento Genio di Pavia e formalizzato due proposte tese a trovare la soluzione per il personale escluso dall'indennità a seguito delle novità introdotte nell'accordo 2010 su richiesta di una O.S.



Oggi assistiamo al pieno sostegno per il raggiungimento di una ragionevole soluzione, al pari di quanto espresso dalla dott. Preti che ha garantito il suo massimo impegno.

Introduzione del profilo di Area 3^a denominato “esperto”:

1. soffoca l'orientamento a dare risposte in termini di maggiore possibilità di civilizzazione delle funzioni e degli incarichi previsti negli organigrammi;
2. l'istituzione di un nuovo profilo, a poca distanza dall'entrata in vigore del Nuovo Sistema di Classificazione (per il NOP la sperimentazione è durata 2 anni!), ci appare un'operazione inopportuna anche a fronte di molte situazioni di incoerenza che riscontriamo sugli enti tra profilo rivestito e mansioni svolte;
3. stesso discorso dell'indennità di cantiere: gli Stati Maggiori sono molto sensibili all'appianamento di problematiche che investono direttamente il personale militare non idoneo transitato nei ruoli civili che parteggiano spesso solo per una delle componenti.

USB Difesa conferma il giudizio negativo per i ritocchi apportati alla bozza di accordo nel tentativo di ridurre il peso delle penalizzazioni, ma rimane il taglio del salario accessorio destinato al lavoratore a conclusione dei processi di misurazione e valutazione della produttività progettuale, al quale potrebbe aggiungersi un'ulteriore diminuzione del compenso nel caso il Direttore dell'Ente dichiarasse un giudizio al lavoratore di “inadeguatezza” con un coefficiente compreso tra 1 ed 1,15.

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.

Una 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 e che risulti anche retroattiva, con progetti di risultato giunti ormai a conclusione, è inopportuno poiché lascia un margine d'errore troppo elevato nella valutazione del dipendente che si ripercuote immediatamente nell'attribuzione del compenso economico.

Roma, 14 giugno 2011