



---

## I POTENSI BOZZA FUA 2017. DELUSIONE E AMAREZZA PER I COLLEGHI DI 1a AREA



, 17/06/2017

Premesso che i vincoli dell'Igop e della Funzione Pubblica, senza alcun dubbio, costituiscono un ostacolo alla Contrattazione Nazionale sulle modalità di utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione, il criterio della performance pare diventato vincolante per i passaggi all'interno delle Aree.

Un criterio che ha visto USB ed INTESA, concordi sin dall'inizio, nel sostenere in modo incessante l'applicazione della tabella dei compensi della performance secondo quella remunerativa, già prevista l'anno scorso e, riportata all'art. 12.

Grazie a tali insistenze, accolte definitivamente dalla Direzione di Persociv, rientreranno nel punteggio massimo 1835 dipendenti che sarebbero stati inevitabilmente penalizzati. Circa il Personale in posizione di comando, saranno apportati i dovuti correttivi al fine di evitare

elementi di discriminazione per i soggetti interessati.

Riguardo la somma destinata a remunerare la performance individuale, a dir poco vergognosa, 11,00 euro netti, abbiamo proposto di destinare tutta la somma alle Vittime del Terremoto dell'Abruzzo come segno tangibile che anche i Lavoratori della Difesa conservano ancora Valori indelebili come la Dignità, non negoziabile in nessun tavolo.

**L'efficienza che garantiamo da anni in questo Dicastero, interessato da attività emergenziali e condizioni insostenibili, non può essere soggetto ad una valutazione individuale, per il quale il punteggio dovrebbe essere sempre 100° tutti, a meno di inosservanze ai propri doveri di dipendente pubblico.**

Per quanto attiene i titoli di studio, non è stata accolta la proposta, sempre congiunta con Intesa, riguardante il divario dei punteggi esistente tra i titoli di studio, nonostante avevamo apprezzato l'inserimento della Licenza di Scuola Elementare. Nell'ultima versione della bozza, il punteggio è identico a quello della Scuola secondaria di primo grado (Ex Scuola Media).

Tuttavia, senza entrare nel merito dei singoli criteri, il risultato positivo di tali progressioni è sicuramente quello che tutti i dipendenti, fatta eccezione per i dipendenti della Prima Area, entro il 2018, otterranno la progressione della fascia retributiva. Un risultato che non era affatto scontato in considerazione dell'incertezza dei fondi da utilizzare per remunerare ulteriori 6.000 progressioni. come da bozza di Ipotesi FUA 2017.

Delusione e amarezza è stata espressa per la mancata Costituzione del Fondo per il Personale di Prima Area, sul quale USB ha posto come condizione imprescindibile per l'eventuale sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo.

Definiti Figlio di un Dio Minore ed il bancomat delle progressioni, riteniamo intollerabile discriminare i colleghi che, come noto, svolgono mansioni superiori da anni e ai quali, dopo anni di insistenze disparità, la problematica non è stata meritevole di attenzione da parte dell'Organo politico.

Stupisce che, nonostante tale proposta sia stata avanzata da USB ed INTESA in modo congiunto, esponendo in modo circostanziato le risorse da cui alimentarlo, in la Direzione del Personale probabilmente è stata condizionata dal mutismo delle restanti sigle sindacali CGIL UIL FLP ed UNSA, fatta eccezione per la Cisl che ha proposto tale fondo con i risparmi operati alle Particolari Posizioni di Lavoro.

E' alquanto evidente che l'eventuale passaggio tra le Aree, come da impegno assunto dal Ministro comporterà per questo Personale, la perdita di quattro anni di pregiudizio alla partecipazione degli stessi sviluppi economici, la cui perdita sarà di alcune migliaia di Euro, in considerazione che passaggio nella prima fascia della seconda Area, comporterà

paradossalmente una perdita di circa 10 Euro mensili.

Date le esigue somme stanziare per il Fondo unico di Sede, e visto il mancato accoglimento della proposta di azzerarlo per destinarlo a ulteriori progressioni in considerazioni dei notevoli costi delle contrattazioni locali, con molta probabilità ci asterremo dal parteciparvi se non per ribadire che in tali riunioni, non è contemplato remunerare i collaboratori dei Comandanti o Direttori di Enti, mediante l'utilizzo dello straordinario.

Tuttavia, come USB Difesa, abbiamo dato atto alla Direzione del Personale Civile dell'impegno finalizzato a rivedere alcuni "abus" in materia di PPL, Posizioni Organizzative, Turni e Reperibilità, il cui lavoro svolto dagli Stati Maggiori, per il corrente anno, ha comportato un risparmio di oltre 600.000 Euro oltre quello che sarà recuperato per il FESI, finito stranamente negli anni passati nel fondo della Difesa. Per cui i lavori del Tavolo tecnico proseguiranno per analizzare le posizioni organizzative che assorbono circa 2.500.000 di Euro per 1723 unità.

Alleghiamo le bozza definitiva e i relativi allegati, per una Vs valutazione al fine di condividere la Nostra scelta di:

**NON sottoscrivere** l'ipotesi di Accordo.

COORDINAMENTO NAZIONALE DIFESA