



RIPARTIZIONE FPS 2011 UFFICI CENTRALI, UN FILM GIA'

VISTO:

RITARDI INACCETTABILI E CHIUSURA ALLE PROPOSTE R.S.U. RIPROPOSTO IL "FONDINO" ALLA D.C. ACCERTAMENTO, € 25.000 DA DISTRIBUIRE SENZA REGOLE.

IN PAGAMENTO A OTTOBRE SOLO LA QUOTA DI "PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE" (€ 1.400 MEDIA LORDE PRO-

CAPITE)

IL FONDO 2011: LE SCELTE DELL'AGENZIA SULLE DINAMICHE RETRIBUTIVE.

Blocchi contrattuali, nessuna progressione economica e sottrazione di risorse dai fondi aziendali per remunerare incarichi. Significativo incremento delle somme (+ € 1.800.000 rispetto al 2010) destinate a finanziare posizioni organizzative ed incarichi di responsabilità, che continuano in larga parte a gravare sui fondi di produttività e che, negli uffici centrali, arrivano a coprire quasi il 10% del personale (con punte del 15% in alcune Direzioni).

La strategia risulta ormai chiara: con una mano l'Agencia asseconda il legislatore di turno nelle cd. misure di contenimento della spesa pubblica (leggasi blocco dei rinnovi contrattuali e stop a qualsivoglia incremento delle retribuzioni individuali), con l'altra accelera sulla distribuzione di "promozioni e investiture" (scelta unilaterale del 10% del personale nelle progressioni economiche, proliferazione di incarichi di responsabilità privi di correlazione con effettive esigenze funzionali) finalizzate a fidelizzare parti crescenti della terza area funzionale.

Risultato: imbrigliato e mortificato quel diritto allo sviluppo professionale sancito dall'art. 22 del CCNL, che può essere considerato tale solo se è condiviso e reso accessibile a tutto il personale.

IL FONDO 2011 DEL PERSONALE DEGLI UFFICI CENTRALI.

Tornando al nostro posto di lavoro la musica non cambia. Ancora **in alto mare la distribuzione del fondo di produttività!** Come se non bastasse, alla tardiva certificazione, da parte del MEF, delle risorse afferenti il FPS 2011, l'Agencia ci mette del suo: ben quattro convocazioni (la prima addirittura il 18 luglio!!) di cui le prime tre al buio senza uno straccio di informazione o documento. Ancora oggi scarsa documentazione di dettaglio e dati per lo più in forma aggregata!

Ormai siamo abituati: un preciso disegno per costringere tutti a negoziati farsa.

Unico dato: il pagamento a ottobre della cd. "produttività individuale" (quella calcolata sulla base delle ore di lavoro effettuate, comprese lo straordinario, attraverso le linee di attività e la griglia dei coefficienti). Sono mediamente € 1.400 lorde a testa. Certo si poteva fare meglio, poiché la "individuale" è la quota del salario di produttività dove sono presenti meno criticità operative e/o lavorazioni complesse. Un acconto poteva già essere pagato immediatamente, come proposto da USB sulla base dei dati di consuntivazione in possesso delle singole Direzioni, per poi, a saldo, procedere alla effettuazione del ricalcolo definitivo. Una operazione che non costava nulla e avrebbe consentito al personale, per il mese di agosto, di ricevere una parte della retribuzione accessoria.

LE NOSTRE PROPOSTE

- **Operazione Trasparenza, rendere pubblici i dati del Fondo.** L'Agenzia metta in rete, salvaguardando alcuni dati sensibili, la ripartizione del fondo e renda disponibile le informazioni di dettaglio sulle modalità di calcolo di tutti i compensi accessori (produttività individuale, indennità e incarichi del fondo di sede, residuo). Ribadiamo che sino a quando l'Agenzia non fornirà un quadro chiaro e comprensibile della distribuzione delle risorse che affluiscono al Fondo, non ci renderemo disponibili ad avvallare spese non controllate o peggio ancora viziate da palesi errori o irregolarità.
- **Fondino D.C. Accertamento.** E' uno dei motivi di maggiore dissenso. Sui criteri di distribuzione, che dovrebbe essere definiti dalla contrattazione locale, l'Agenzia è in seria difficoltà e non ha ancora avanzato alcuna proposta. Sulla materia USB ha già scritto all'Agenzia avanzando una possibile e ragionevole soluzione (*cfr. nota USB del 10/9/2013*). Diversamente dall'anno scorso, anche l'intera RSU ha fortemente criticato l'impianto del “fondino”, una modalità incentivante senza regole e dalla discrezionalità assoluta, fortemente “pasticciata” nella formulazione del testo per il richiamo alla espressione del “controllo operativo” che sembra ispirata più a logiche interne di “peso” di Uffici o Settori che a valutazioni di merito comparativo. Una distribuzione di risorse, altresì, inopportuna, dato la contrazione delle retribuzioni per effetto dei blocchi contrattuali e dei tagli delle risorse sui fondi aziendali. **Basta con percorsi frutto di scelte destinate a riprodurre divisioni interne e logiche disarticolanti, che arrivano a prefigurare pericolose “separazioni” in casa e incoerenti divisioni interne tra uffici/funzionari di serie A e B! Il personale di questa Direzione dispone già di apposite risorse aggiuntive incardinate nel fondo “storico” di natura funzionale (quello distribuito al personale di tutta la Direzione per il particolare apporto fornito al conseguimento dell'obiettivo monetario), ed è al suo interno che vanno trovate soluzioni adeguate e coerenti.**
- **Residuo del Fondo di sede.** E' quella parte delle componenti di premio che resta dopo il pagamento delle varie indennità (capi reparto, rappresentanza nei tribunali, auditor, gestori di rete, r.s.s.p., turnisti, autisti, etc). **Tale residuo**, che agli uffici centrali è stato sempre piuttosto rilevante, quest'anno **ammonta a poco più di € 800.000 (media € 530 pro capite)**. Sono anni che ci battiamo affinché questa parte di premio sia impiegata prioritariamente per garantire la tenuta delle retribuzioni di tutto il personale, proponendo adeguati correttivi ai criteri della “produttività individuale” (ad esempio con la esclusione del peso dello straordinario, che, già remunerato in busta paga e in sede di produttività individuale, verrebbe remunerato per la terza volta) che sono posti a base della ripartizione. **In ragione dei veti posti dall'Agenzia e del quadro normativo sfavorevole al riconoscimento di ulteriori passaggi economici è stato proposto, con il consenso della intera RSU, che parte del residuo del fondo di sede sia indirizzato per la valorizzazione economica del personale che non ha beneficiato delle progressioni.** Sulle modalità di attuazione della proposta si sono fatte alcune ipotesi tecniche (30-40% del residuo al personale in attesa delle progressioni). Inutile dire che anche su questo punto, al momento, registriamo un no della parte pubblica.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi della vicenda.

USB Uffici Centrali