



RdB/CUB Pubblico Impiego

Fax 06 – 7628233 / Tel 06 7628272

✉ info@difesa.rdbcub.it - Web: www.difesa.rdbcub.it

A che gioco giochiamo?

Leggiamo su un documento della **CGIL Difesa di Bari** che **rivolge un invito alle altre OO.SS. per far fronte unico**. Abbiamo rivolto analogo invito anche noi, in Enti della Provincia, su obiettivi comuni, peccato sia caduto nel silenzio assoluto. Allora questo invito appare un bel proclama di intenti che non trova sostanza nella pratica quotidiana, perciò finora non si è schierata con noi nell'interesse dei lavoratori. Ma, evidentemente l'invito non era rivolto a noi. Infatti, **la CGIL, mentre chiamava allo sciopero** contro il “decreto Brunetta”, **consegnava al Ministro della Difesa** la proposta unitaria di CGIL – CISL e UIL di “Ipotesi di Accordo Collettivo Nazionale Integrativo del Ministero della Difesa per le progressioni economiche, la formazione professionale ed il sistema di valutazione della performance individuale”, sottolineando che l'argomento merita di essere concluso entro l'anno. Auguri! **La RdB non partecipa alla discussione comune dei confederali** anche perché la CGIL non vuole sedere al nostro stesso tavolo e, analizzandone la linea politica, ci pare di capirne il motivo.

Dalla premessa del documento **apprendiamo con stupore che anche la CGIL ritiene opportuno procedere alla definizione del sistema di valutazione individuale**. Avevamo creduto che ci fosse una netta opposizione ad un sistema che attiva “*premi e punizioni*” ma non è così, i confederali intendono farne un mezzo per migliorare la realtà organizzativa e valorizzare il personale. Leggiamolo insieme.

L'articolo 1 parla della FORMAZIONE. Tre commi, di sei righe in tutto per ribadire l'importanza, chiedere la programmazione triennale di corsi per tutti e decentrare l'attività formativa in ambito regionale. Ci fa piacere che si punti sulla formazione, peccato tardivamente, perché intanto, proprio **la sola CGIL era stata contraria alla richiesta di TUTTE LE ALTRE OO.SS. locali al CSAM – Bari di potenziamento del settore formazione**. E ribadiva la necessità di un puntuale rispetto delle direttive dello SMA, mentre noi, contestandole, sottolineavamo la necessità di promuovere un coordinamento in ambito regionale. Intanto, mentre leggiamo che la programmazione triennale di corsi rivolti a tutti è una proposta per il futuro, per il presente troviamo la valutazione dei corsi frequentati per le **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**. Facciamo un esempio? Per totalizzare un massimo di **60 punti relativi a percorsi formativi, bastano 3 corsi** di durata superiore a 40 ore (quanti ne abbiamo fatti a Bari e quanti ne hanno frequentati i colleghi di Roma?).

Per realizzare un analogo punteggio con i **titoli di studio bisogna avere:**

- **laurea specialistica** 11 punti
 - **formazione universitaria post-laurea** 3 punti
 - **master post universitario di durata minima di sei mesi** . . . 2 punti
 - **abilitazione professionale con esame di Stato** 4 punti
- per un TOTALE di 20 punti

- più l'**idoneità a precedenti corsi/concorsi** **40 punti**
per complessivi **60 punti**

Altri 60 punti sono conseguibili in base all'esperienza e capacità professionale maturata. Di questi, massimo 8 sono relativi all'anzianità di servizio, 40 relativi all'anzianità nella fascia retributiva attuale, e 12 punti si rilevano dal tanto deprecato **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.**

Ma allora, vi piace?

Evidentemente sì, visto che all'art.2, punto 2, **viene considerato documento di riferimento per progressioni, compensi per la produttività, attribuzioni di posizioni organizzative** esclusivamente previste per la terza area (l'ex area C). Insomma, ce lo ritroviamo da tutte le parti, riveduto e corretto da CGIL – CISL e UIL Nazionali. E *piace perché avrebbe due scopi primari*: la partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, attraverso la chiarificazione a ciascun dipendente degli obiettivi dell'organizzazione e del singolo, un *“confronto aperto tra responsabili di strutture e loro collaboratori su risultati ottenuti”*. Ma non è finita, questo strumento sarebbe un'opportunità che *consente*, fra l'altro, *“ai collaboratori valutati di confrontarsi con il Dirigente”*. Siamo di fronte ad un idillio perfetto. Che stupidi noi che abbiamo pensato che il Decreto Brunetta richiamasse (all'art.55 quater comma 2) la possibilità di un licenziamento causato da una prestazione lavorativa insufficiente, per almeno un biennio, attestata proprio dal documento di valutazione della performance individuale. Quanto allarmismo! Allora, non occorre fare scioperi, bastava che Manca, Bellotto e Colombi studiassero un po' e la soluzione c'era. Avremo, finalmente, l'organigramma completo dell'Ente, con i compiti di tutte le articolazioni, coperte da personale militare o civile, in barba a qualsiasi segreto militare, perché ognuno avrà il diritto di sapere cosa deve fare lui ed il generale contesto in cui è inserito. CHIAREZZA E TRASPARENZA. Evviva Brunetta, evviva i Confederati.

ABBIAMO VINTO.

Ci sono dei parametri di punteggi da trattare con OOSS locali ed RSU, abbastanza vaghi,- quindi tutto a posto - sono salve pure le **posizioni organizzative dell'area C, sovvenzionate sempre dallo** stesso borbone, quello che serve anche per le **altre aree** che, come al solito, sono le sorelline povere. Ma vogliamo troppo, siamo incontentabili. Pensate che non ci basta poter rimpiangere nella pasta, avere la possibilità di trattare in sede locale i vaghi parametri. Temiamo che si stia pagando un prezzo troppo alto, che si voglia dare un duro colpo al Pubblico Impiego contrabbandandolo per licenziamento dei lavativi, che si stia dando il nulla osta alla Difeservizi S.p.a. ed in cambio di questo ci si accontenti di poter mercanteggiare i nomi degli eletti più meritevoli, degli iscritti da avviare ai corsi, dei “cari” da sponsorizzare nei percorsi di carriera o nell'attribuzione di posizioni organizzative Noi, oltre a Chiarezza e Trasparenza, vorremo la dignità, l'etica morale, il richiamo agli ideali, la difesa dei cittadini, la tutela dei lavoratori e la pulizia davvero troppo, meglio procedere con tavoli separati.

RdB Difesa Provinciale Bari