

PDR 2016: APERTO IL DIBATTITO.

COSA CAMBIA E COSA RESTA NEL NUOVO SCHEMA DI IMPIANTO PROPOSTO ALLE OO.SS.

IN PILLOLE

L'Ente ha presentato una ulteriore proposta di PdR per l'anno 2016

La proposta potrebbe produrre, come in passato, **risultati finali di premio con livelli diversificati.**

Gli esiti degli ultimi anni hanno visto sempre tutte le DD.RR. assestarsi su risultati massimi che, per effetto del calcolo matematico, **si sono tradotti in erogazioni economiche di livello MEDIO.**

La domanda a cui cercare di dare risposta è questa: si può ottenere uno spostamento degli equilibri attuali del Premio di Risultato tramite un cambiamento dei livelli di soglia che offra, oltre a garanzie economiche e a una costruzione ex ante equa per tutti, anche degli esiti differenziati che tengano maggiormente conto delle prestazioni territoriali?

La nuova proposta per il Premio di Risultato presentata ieri dall'Agenzia, nelle sue linee essenziali, sembra muoversi in questa direzione.

Cosa prevede la proposta? Quali sono le ragioni che possono giustificarla e in che misura potrebbe aumentare o diminuire le somme pro capite per i lavoratori?

L'Agenzia ritiene che smontando e rimontando alcuni meccanismi (livelli di soglia) consolidati nei vecchi schemi del PdR sia possibile produrre dei risultati diversificati, il cui aumento o diminuzione, entro certi limiti, possano dipendere maggiormente dai contributi di territorio, alzando, contestualmente, la spinta motivazionale del personale senza contrapporre tra di loro le Direzioni Regionali. A questo proposito segnala che gli esiti degli ultimi anni hanno visto sempre tutte le DD.RR. sviluppare dei risultati massimi, livellati poi, per effetto del calcolo matematico, in erogazioni economiche di risultato "medio" per tutti: il nuovo impianto conferma quanto potenzialmente poteva capitare in passato, determinando un aumento o una diminuzione del Pdr pro capite erogato di circa 80-90 euro in più o in meno rispetto alla quota media sulla variabile del livello di raggiungimento degli obiettivi di Struttura.

E' corretto individuare una minima differenziazione teorica nelle gratificazioni premiali?

L'esistenza di un sistema premiante nel quale individuare criteri certi, uguaglianza di opportunità e stesse possibilità di azione per tutti, trova imprescindibili elementi di garanzia e può rimuovere alcune iniziali legittime preoccupazioni. Inoltre, ogni proposta basata esclusivamente sul merito che non consideri che i lavoratori devono essere messi nelle condizioni di confrontarsi egualmente e che alimenti forze di relazione in grado di determinare vantaggi iniqui, sarebbe seriamente compromesso alla base e non troverebbe il consenso di questa Sigla.

Il sistema del PdR dovrà essere un sistema realmente meritocratico, che individua criteri certi, uguaglianza di opportunità, stesse possibilità di azione per tutti.

Ragionare sulla SQUADRA di persone, sviluppare il lavoro di gruppo.

I sistemi premianti basati esclusivamente sul merito che non considerano **eguali opportunità per tutti i lavoratori** e alimentano forze di relazione in grado di determinare vantaggi iniqui, **sono seriamente compromessi alla base** e non trovano il consenso di questa Sigla.

Per la FP CGIL è importante che le somme del PdR derivanti dalle assenze possano essere ridistribuite tra i lavoratori.

Cosa cambierebbe nel nuovo schema proposto per il 2016 rispetto allo schema PdR 2015?

In primo luogo cambierebbero le percentuali di ripartizione dell'importo medio pro capite:

- variazione della quota, da 40% a 30%, del totale che sarebbe erogata a tutto il personale avente diritto al raggiungimento degli obiettivi complessivi di Agenzia;
- variazione della restante quota, da 60% a 70%, che verrebbe corrisposta al personale avente diritto sulla base dei risultati ottenuti dalle DD.RR. di appartenenza nell'ambito dei seguenti set di obiettivi, secondo lo schema già consolidato nel 2015:

- A. indicatori di produzione (consegne e dismissioni in u.g., vigilanza, contratti di locazione e atti di concessione, tasso di riscossione canoni, atti di riscossione, veicoli alienati/rottamanti) – livello di soglia minimo 97% come nel 2015;
- B. indicatori da impatto dei corrispettivi da CdS ;
- C. supporto agli Enti per la valorizzazione dei relativi portafogli immobiliari.

In secondo luogo, per quanto riguarda il raggiungimento dei risultati:

- resterebbe confermato, come nel 2015, un risultato INSUFFICIENTE qualora l'obiettivo A. non raggiungesse il livello minimo del 97%;
- resterebbe confermato, come nel 2015, un livello MINIMO nel caso l'obiettivo A. fosse maggiore o uguale al 97%;
- cambierebbe unicamente il livello soglia minimo da raggiungere del set B., da 98% a 100% mentre resterebbe confermato, come nel 2015, il livello soglia minimo del set. C., pari al 100%, obiettivi che premiano la capacità di programmazione delle DD.RR., ampiamente raggiunti nel corso dell'anno precedente e che danno accesso, se raggiunti alternativamente, al risultato MEDIO , se congiuntamente al risultato MASSIMO .

Secondo quanto sostenuto dall'Agenzia la variazione di queste percentuali permetterebbe di differenziare i risultati, valorizzare i contributi più importanti e mettere in luce le eventuali necessità di intervento a supporto del territorio.

E' opportuno quindi rilevare che sussiste certamente una relazione a doppio senso tra la volontà / opportunità nell'adottare un cambiamento e l'assenza di disponibilità economica aggiuntiva, che deve approfondire anche l'aspetto del maggior peso assegnato al territorio.

In tal senso la FP CGIL ha chiesto e ottenuto la disponibilità dell'Agenzia ad approfondire la possibilità di contrattualizzare sul Premio una somma aggiuntiva di importo variabile iniziale tra 25 e 50 mila euro che possa essere ridistribuita tra i lavoratori e aggiunta all'importo medio pro capite disponibile.

Roma, 15 aprile 2016

p. la Delegazione Trattante Nazionale

FP CGIL Agenzia del Demanio

D. Gamberini - A. Scarpati – E. Antonino

FP CGIL Nazionale

Coordinatore Nazionale Agenzie Fiscali

Luciano Boldorini