



Corte dei conti

- Al Segretario Generale Presidente di Sezione Giorgio CLEMENTE – SEDE –
 - Al Vice-Segretario Generale Cons. Luigi GALLUCCI – SEDE –
- P.c.: - Al dott. Gino GALLI - Servizio Relazioni Sindacali –SEDE-

NOTA D'ACCOMPAGNO:

PER L' EQUITA' DISTRIBUTIVA

***(Considerazioni sulla liquidazione del FUA 2011 e
proposte/emendamenti per il FUA 2012)***

SOMMARIO: -	Premessa	pag. 2
I)	Considerazioni sulla liquidazione del FUA 2011 e critica al "modello d' incentivazione"	" 2
II)	I nostri emendamenti alla bozza del 21/06	" 6
III)	Brevi considerazioni conclusive	" 13

- **Premessa** -

In questa nota d' accompagnamento illustriamo il senso delle nostre proposte/emendamenti alla Bozza presentata dall' Amministrazione lo scorso 21 giugno per la contrattazione sul FUA 2012.

La nota è divisa in tre paragrafi:

il primo, contenente soprattutto dati e riflessioni su quanto verificatosi nella distribuzione del FUA dello scorso anno da cui nasce la critica all' attuale "modello d' incentivazione" e, conseguentemente, anche rispetto all' attuale struttura della contrattazione integrativa incentrata su una concezione di "aggregato" che, a nostro avviso, va almeno integrata;

il secondo e più corposo, specificamente dedicato alle proposte/emendamenti (in tutto 30 emendamenti di cui 13 soppressivi, 8 modificativi e 9 aggiuntivi);

il terzo, contenente brevi considerazioni conclusive in cui si ritorna sul rapporto tra struttura della contrattazione e trasparenza e sul rapporto tra sistema incentivante e valutazione del personale.

Seguono, come allegati, la citata bozza del 21/06 con le modifiche da noi apportate anche sulla base di fogli di lavoro excel contenenti tabelle, dati e grafici che hanno costituito supporto tecnico alle nostre proposte.

1) Considerazioni sulla liquidazione del FUA 2011 e critica al modello d' incentivazione.

Riteniamo, innanzitutto, che occorra apportare forti correttivi all' attuale **modello d' incentivazione** che, purtroppo, dura da molti anni e che nello scorso esercizio ha avuto una preoccupante accentuazione.

Si tratta di un **modello che sottoincentiva le attività istituzionali** e che genera, in vari casi, eccessive differenziazioni.

Su quest' ultimo punto, infatti, pensiamo che il pericolo che si corre alla Corte non è tanto quello della "distribuzione a pioggia" – che, giustamente, non è prevista dal CCNL – quanto di forme di trattamento economico collettivo discriminatorio (ex- art. 16 L. n. 300/70);

del resto, la dilatazione del concetto di "fiducia" è un ulteriore tassello che serve ad usare l' incentivazione per distinguere "buoni e cattivi", "fedeli ed infedeli", "fannulloni e non" e, in questo modo, ci si "dimentica" che nella P.A., a differenza del privato, vige il principio costituzionale dell' imparzialità e, quindi, anche "fiducia" e "fedeltà" vanno visti **esclusivamente** in relazione a valori d' interesse generale e non in rapporto ad eventuali "cordate".

Non a caso, abbiamo ricevuto lettere di Personale che lamentano trattamenti di sfavore nella liquidazione del salario accessorio che hanno riguardato interi Uffici.

Spesso, nell' attuale modello d' incentivazione, non conta tanto il tipo d' attività, funzione/mansione svolta, ma "dove" le stesse vengono svolte per cui, a parità di prestazioni, se si è collocati in determinati Uffici le medie pro-capite e le indennità lievitano, invece, in altri, si abbassano.

In questo senso, pensiamo che occorra, in sede di contrattazione, una discussione più approfondita sul concetto (e relativa definizione) di "aggregato" perché quella attuale influisce negativamente sulla chiarezza della distribuzione delle risorse FUA e, in particolare, non mette sufficientemente in evidenza i **problemi di equità** che si sono delineati.

Un abbozzo di definizione della struttura in argomento si trova in un atto unilaterale dell' Amministrazione (circ. n. 71/2011):

"...per "aggregato" si intende una pluralità di uffici riconducibili a un vertice amministrativo, da individuare nel Segretario Generale, nei Dirigenti Generali, nei Dirigenti di II fascia dei servizi di supporto alle Sezioni Centrali di controllo (legittimità e gestione), nel Dirigente di II fascia del Servizio Amministrativo Unico Regionale".

Come si può notare, manca un riferimento anche al criterio dell' "**omogeneità funzionale**" per individuare gli aggregati e ciò determina che il FUA venga diviso soprattutto in base al criterio territoriale (Aggregati/Uffici Centrali e Aggregati/Uffici Regionali).

Noi, invece, riteniamo che l' attuale criterio debba intrecciarsi sia con quello degli accorpamenti/aggregati degli Uffici Amministrativi (sia centrali che regionali) e degli Uffici istituzionali (sia centrali che regionali) sia con quello delle attività (di amministrazione attiva e istituzionali);

quindi, per noi, occorre giungere ad un' interpretazione e ad una definizione condivisa del concetto di "aggregato" che nella bozza consegnataci sembra sostituito da quello di "macro-aggregato" senza che l' uso di questo ulteriore termine abbia avuto momenti di confronto.

L' individuazione anche del criterio dell' "**omogeneità funzionale**", a nostro avviso, permette una lettura che dà maggiori strumenti per una più equilibrata distribuzione delle risorse.

A conferma di quanto sopra, molto istruttive sono alcune informazioni che si ricavano dai dati diffusi dall' Amministrazione sulla liquidazione 2011 come, ad es., le medie pro-capite.

Al Centro, la media pro-capite per gli Uffici del Segretariato Generale¹ è stata di € 773,30;

per gli Uffici istituzionali², la media è stata di € 563, 85.

Si tratta di dati per difetto perché basati soltanto sulle unità di personale liquidato (senza calcolare quelle che hanno avuto la sola produttività collettiva) e **manca il dato sulla liquidazione delle ore di lavoro straordinario che l'Amministrazione ancora non diffonde.**

Infatti, si hanno buoni motivi per ritenere che se venissero inseriti anche questi ultimi due dati il divario della media pro-capite crescerebbe.

Negli Uffici Regionali, l'avvio dei SS.AA.UU.RR. ha rappresentato l' "esportazione" del modello di liquidazione della Sede centrale addirittura con qualche accentuazione perché la media pro-capite ricavata nelle 17 Regioni³ dove risultano attivate le nuove strutture, è stata di € 515,83 per i tre Uffici istituzionali e 973,55 per i SS.AA.UU.RR..

Ovviamente, non pensiamo che una differenza media di 500 o 600 euro a favore dei colleghi che svolgono attività amministrative possa permettere agli stessi...lussi smodati...perché il problema di fondo è la classica "coperta corta" col mancato adeguamento del FUA in seguito ai vari blocchi e tagli, inoltre, nel caso dei SS.AA.UU.RR., c'è stato, come abbiamo affermato in altre circostanze, anche l'oggettivo prezzo dello *start up* tipico delle nuove strutture;

tuttavia, proprio la scarsità di risorse avrebbe dovuto (**e dovrebbe**) spingere verso una maggiore **equità distributiva.**

Riepilogando, per gli Uffici Amministrativi (Centrali e Regionali) sono stati erogati € 466.911 per 581 unità;

per gli Uffici istituzionali (Centrali e regionali sede di S.A.U.R.) sono stati erogati € 635.483 per 1.199 unità.

La media pro-capite, è stata di circa 804 euro per gli Uffici amministrativi e di € 530 per gli Uffici istituzionali, quindi con una differenza a favore degli Uffici di amministrazione attiva di 274 euro;

¹ Le quattro direzioni Generali e gli Uffici dipendenti direttamente dal Segretario Generale

² Sezioni Giurisdizionali d' appello, Procura Generale, Sezioni Centrali del Controllo, Segreteria unica delle SS.RR., Struttura di supporto al Seminario Permanente, Servizio Massimario e Rivista, Segreteria Consiglio di presidenza, Ufficio Studi e Documentazione.

³ Non abbiamo calcolato la Valle d' Aosta perché in questo caso il SAUR è insieme alla Segreteria della Sez. Giurisdizionale.

in realtà, anche questo dato è per difetto perché dagli importi erogati per gli Uffici istituzionali occorre sottrarre gli importi per le PP.OO. di direzione⁴ (e parte degli importi delle indennità di disagio)⁵ e si comprenderà ancora meglio che le attuali politiche d' incentivazione sono fortemente orientate verso le sole attività amministrative.

Infatti, l' importo per le PP.OO. di direzione va aggiunto all' attività amministrativa così come le relative unità di personale;

ovviamente, dalle unità di personale degli Uffici istituzionali vanno sottratti i preposti sia per avere i contingenti di personale che si occupano di attività amministrativa e quelli che si occupano di attività istituzionale, sia per giungere, in sede di liquidazione, alla media pro-capite.

E' chiaro che in questo modo la media pro-capite liquidata al personale che svolge attività istituzionale scenderà ulteriormente.

Sulla base dei dati 2011, con 86.667 euro per le PP.OO. di direzione degli Uffici istituzionali⁶ sono state liquidate 73 unità di personale (15 per gli Uffici centrali e 58 per quelli regionali);

pertanto, per le attività di amministrazione attiva (sia centrali che regionali) sono stati liquidati € 553.578 per 656 unità, per le attività istituzionali liquidati € 546.216 per 1.122.

A questo punto, la media pro-capite per le attività amministrative passa ad € 844 invece di 804, quella per le attività istituzionali a € 487 invece di 530.

La differenza nella media pro-capite da 274 euro a 358.

A livello percentuale, su 1.102.394 euro liquidati , l' incentivazione dell' attività di amministrazione attiva è il 50,33% e quella per le attività istituzionali il 49,67%, quindi, **la conferma che l' attuale politica di incentivazione è diretta soprattutto verso le attività di auto-amministrazione.**

⁴ Per obiettività, bisogna precisare che, soprattutto negli Uffici di minori dimensioni, i preposti sono anche validamente impegnati in supporto alle attività istituzionali, tuttavia, l' attività prevalente è pur sempre quella dell' amministrazione attiva. – Fenomeno analogo ed esattamente opposto si ha in alcuni SS.AA.UU.RR. dove ci sono alcune unità che come assegnazione secondaria hanno quella in un Ufficio istituzionale

⁵ Occorrerebbe stabilire la percentuale media da sottrarre.

⁶ L' importo delle PP.OO. di direzione degli Uffici istituzionali è dato da € 17.875 per gli Uffici centrali ed € 68.792 per le sedi regionali (in quest' ultimo caso dal complessivo importo di € 71.716,67 sono stati sottratti € 325 liquidati ad un collega S.A.U.R., l' importo della P.O. del servizio di supporto della Sez. Reg di controllo per il Lazio e quello della P.O. della segreteria della Procura Regionale per la Valle d' Aosta).

A livello di unità di personale liquidato, su 1.780,⁷ 656 risultano impegnate in attività amministrativa, equivalenti al 37% circa delle unità liquidate, 1.122 in attività istituzionali, equivalenti al 63,10%.

Quindi, le unità impegnate in attività amministrative hanno avuto una liquidazione del 13% in più del proprio contingente cui corrisponde identica percentuale in meno per le unità impegnate in attività istituzionali (1.122 unità, rappresentanti il 63,10%, che hanno avuto liquidato il 49,67%).

In ultimo (e non per importanza) c'è anche un altro elemento che non va trascurato:

un modello d' incentivazione che sottovaluta le attività istituzionali (finendo, oggettivamente, col penalizzare soprattutto le sedi regionali dove da anni si svolge il grosso delle attività "tipiche" della Corte) **pensiamo che sia negativo anche per l' Amministrazione.**

II) I nostri emendamenti alla bozza del 21/06

Da quanto affermato in precedenza, nasce la "filosofia" dei 30 emendamenti che proponiamo alla bozza allegata alla presente nota:

25 riguardano l' articolato, tre sono costituiti da nuove tabelle e due gli allegati, inoltre, in alcuni casi, proponiamo anche alcune subordinate (espresse nella presente nota e non nella bozza modificata).

Gli emendamenti modificativi e quelli aggiuntivi, per facilitarne l' individuazione, sono scritti col carattere "grassetto-corsivo".

Nello spiegare gli emendamenti procederemo per argomenti e non secondo l' ordine delle pagine della bozza del 21/06, in questo modo speriamo di essere più chiari ed organici.

a) Premessa bozza: inserimento della definizione di "aggregato"

A pag. 1 aggiunta di un nuovo periodo.

Si tratta di riportare in un atto condiviso la definizione di "aggregato" su cui si basa l' attuale struttura della contrattazione integrativa alla Corte e, quindi, deve essere oggetto della dovuta attenzione negli incontri Amministrazione-Sindacati e, perciò, si prevede una verifica annuale della coerenza degli accorpamenti individuati non soltanto rispetto alla struttura organizzativa, ma anche rispetto all' esigenza, non meno importante di trasparenza ed equilibrio nella ripartizione delle risorse FUA.

⁷ Ricordiamo che per le unità di personale delle sedi regionali abbiamo calcolato soltanto quelle dove è presente il S.A.U.R.

L' emendamento aggiuntivo che proponiamo è un' integrazione della definizione contenuta nella citata circolare n. 71/2012.

b) Posizioni organizzative per specifiche responsabilità o professionalità

A pag. 3 sopprimere la lettera d);

a pag. 6 tab. 5 sopprimere "e eventuali P.O." dall' intestazione della seconda colonna;

sempre a pag. 6 sopprimere la lettera e);

pag. 12, allegato 1, ridurre il numero delle PP.OO. e relativi budget;

pag. 13, allegato 2, aumentare il numero delle PP.OO., delle sedi regionali e i relativi importi.

Il senso di questo gruppo di emendamenti è quello di entrare nel merito di quanto affermato nel precedente paragrafo per quanto riguarda l' esigenza di un riequilibrio dell' incentivazione tra attività di amministrazione attiva e attività istituzionali;

in particolare, si vuole eliminare un' asimmetria tra la definizione delle PP.OO. di alta professionalità per gli Uffici centrali e la mancanza di un' analoga definizione per le sedi regionali dove vengono individuate soltanto otto PP.OO. per quattro sedi regionali/provinciali tre delle quali senza il S.A.U.R.

Questo fatto lascia intravedere una sorta di assurda alternatività tra esistenza del S.A.U.R. e individuazione delle PP.OO. di alta professionalità;

inoltre, il fatto che anche quest' anno il tipo di P.O. in esame in sede centrale è al di fuori delle indennità di disagio, mentre nelle sedi regionali viene inserito nella medesima ripartizione delle altre indennità facilita la creazione di un clima da "guerra tra poveri" che, a volte, si genera a livello territoriale (l' individuazione di una P.O. di alta professionalità diminuisce automaticamente la disponibilità per le indennità di disagio).

Una conferma della descritta situazione si ha anche dal diverso peso tra Centro e sedi regionali di alcune voci FUA come le indennità di disagio che nel primo caso rappresentano il 37% delle liquidazioni mentre per le sedi regionali il 43%.

La nostra proposta ha anche la finalità di evidenziare con forza che occorre una ricognizione anche delle PP.OO. di alta professionalità e non soltanto delle indennità di disagio.

*La proposta di "ricognizione" da noi operata ci ha portato ad una parziale diminuzione delle PP.OO. degli Uffici centrali e ad un aumento di quelle previste per le sedi regionali **con specifica destinazione agli Uffici istituzionali per riequilibrare, almeno in parte, la situazione creatasi con l' avvio dei SS.AA.UU.RR.***

Se, sul punto, analizziamo la proposta preventuata dall' Amministrazione anche per quest' istituto contrattuale notiamo ciò che è emerso a livello generale:

uno squilibrio tra gli aggregati/uffici amministrativi e quelli istituzionali.

Su 563 unità⁸ del “blocco amministrativo” sono state individuate 57 PP.OO. di alta professionalità con una media di una P.O. ogni 10 unità circa di personale, per gli Uffici istituzionali una P.O. ogni 14 unità circa.

La media sale sensibilmente rispetto alle 8 PP.OO. (due aggregati e due servizi di supporto) individuati per le sedi regionali:

su 187 unità di personale⁹ c'è una P.O. ogni 23 unità.

Nella nostra proposta fissiamo un tetto più basso (al massimo 7,5 invece di 11,5) per le PP.OO. della sede centrale;

individuamo una soglia al di sopra delle 50 unità e una al di sotto di dette unità per gli Uffici istituzionali regionali (per gli Uffici istituzionali al di sotto di 50 proponiamo 2 PP.OO. per quelli al di sopra 3 PP.OO. con l'eccezione della Sicilia per il maggior numero di personale e della Sardegna per la particolare configurazione organizzativa).

La finalità è quella di avvicinare il rapporto tra PP.OO. e unità di personale che nella proposta dell'Amministrazione è di una P.O. ogni 12 unità circa per l'insieme degli Uffici centrali e, come abbiamo già visto, è di 23 unità per quattro sedi provinciali/regionali individuate.

Nella nostra proposta il rapporto si avvicina notevolmente e passa a circa 18 unità per P.O. negli Uffici centrali e a 20 per le 21 sedi provinciali/regionali.

Il numero delle PP.OO. per la sede centrale passa da 106,5 a 70,5 (meno 36 PP.OO.) quello per le sedi regionali da 8 a 53 (più 45 PP.OO.)

L'importo per le PP.OO. degli Uffici centrali da 110.014,50 a 72.826,50 (meno 37.188 euro);

al contrario, l'importo per le sedi regionali passa da 8.264 a 54.749 (più 46.485 euro).

Complessivamente, lo stanziamento per le PP.OO. di alta professionalità aumenterebbe di € 9.297 e il numero delle PP.OO. di 9 (si passerebbe da € 118.278,50 della bozza dell'Amministrazione a € 127.575,50 della nostra proposta e da 114,5 PP.OO. a 123,5).

La richiesta di costituire un autonomo budget per le PP.OO. di alta professionalità, limitando le funzioni della contrattazione integrativa territoriale, ci costa molto in termini d'impostazione politico-sindacale, in quanto, è noto, che la nostra Organizzazione è stata ed è favorevole al rafforzamento di questo livello di contrattazione, tuttavia in relazione alle concrete dinamiche generate lo scorso anno riteniamo che quest'istituto contrattuale anche per il corrente anno, qualora impiegato, verrebbe distorto ulteriormente dirottando una parte crescente dello stesso per corrispondere delle PP.OO. di direzione “camuffate”.

⁸ Abbiamo adoperato i dati sulle unità del personale del FUA 2011

⁹ I dati sui due aggregati del Trentino A.A. e i servizi di supporto della Sardegna e del Lazio sono stati ripresi dagli “aventi diritto” delle ultime elezioni RSU

Infatti, dalla contrattazione integrativa territoriale dello scorso anno, è emerso che in sette aggregati il 16% del magro budget, ricavato all' interno dell' unico stanziamento con le indennità di disagio, è stato adoperato per funzioni di amministrazione attiva:

su appena 25.308,50 euro impiegati soltanto 21.176,50 sono andati agli Uffici istituzionali.¹⁰

*Tuttavia, per concludere sul punto, **pensiamo che il fatto più importante è che non si possa continuare con Aggregati/Uffici che hanno una media di PP.OO. di alta professionalità per ogni 4 o 5 unità di personale.***

c) Indennità di disagio, progetti di produttività, PP.OO. di alta professionalità, premio individuale e questione "cumulo"

A pag. 3, sopprimere la lettera e);

a pag. 5, sopprimere l' ultima frase della lettera i) da "a valere sullo stesso periodo temporale";

a pag. 7, sopprimere l' ultima frase della lettera l) da "a valere sullo stesso periodo temporale";

a pag. 8, paragrafo 1.3, sopprimere l' ultima frase della lettera e) da "è cumulabile con gli altri emolumenti previsti dall' accordo fino al limite massimo di € 1.300 pro-capite";

a pag. 8, paragrafo 1.4, sopprimere la lettera e).

Questo gruppo di emendamenti, ha lo scopo di contribuire ad evitare le eccessive differenziazioni cui abbiamo già fatto cenno in precedenza e diminuire il numero di unità cui viene corrisposta la sola produttività collettiva (nel 2011 si è trattato di ben 512 unità soprattutto degli Uffici centrali).

Infatti, si mira a sopprimere quei punti dove è prevista la cumulabilità tra premio individuale, PP.OO. di alta professionalità, ecc.

Resta, ovviamente, la cumulabilità della sola produttività collettiva (pag. 10 paragrafo 1.5 lett. e)).

In subordine, a nostro avviso, possono essere valutate altre due possibilità:

1. *Stabilire il tetto di un' eventuale "cumulo" ad un importo sensibilmente più basso (ad es., € 800);*
2. *Fissare una percentuale entro cui far oscillare le differenziazioni del salario accessorio (ad es., dal 10 al 15% del trattamento medio per area funzionale).*

¹⁰ Ci riferiamo al fatto che in sette casi quote annuali o semestrali sono andate al S.A.U.R. di altrettante sedi regionali per un totale di € 4.132;

una conferma indiretta delle difficoltà ad utilizzare le PP.OO. di alta professionalità all' interno dell' unico budget con le indennità di disagio si ha dal fatto che in ben 9 sedi regionali non ne sono state individuate per i tre Uffici istituzionali.

In quest' ultimo caso l' Amministrazione dovrà rendere noto l' importo medio liquidato per area e rendere noti i criteri con cui ha elaborato il suddetto importo.

d) Importi e suddivisione indennità di disagio, rischio ecc.

A pag. 3 paragrafo 1.2 definizione relativa alle indennità di disagio, rischio, ecc.

A pag. 4 denominazione seconda colonna tab. 3 sopprimere "e eventuali ulteriori P.O."

A pag. 5 modifiche tab. 4

A pag. 6 soppressione lett. g) e mod. tabella "attività e compiti".

Si tratta di un gruppo di emendamenti che nasce da un sostanziale disaccordo col tipo di "intervento correttivo" effettuato dall' Amministrazione sulle voci FUA in argomento e che è sintetizzato nella nota informativa del 13/07 quando si accenna all' alto numero di destinatari con particolare riferimento a quelli delle sedi regionali e alla frammentazione dei compensi.

Noi pensiamo che il maggior numero di destinatari nelle sedi regionali sia dovuto ad altri fattori:

il primo, l' abbiamo già citato in precedenza (si veda pag. 7) ed è dovuto al fatto che l' ingiustificato sottodimensionamento delle PP.OO. di alta professionalità nelle sedi regionali, accorpate al tipo d' indennità in esame, ne determina un peso che va meglio verificato (e ciò si può fare soltanto scindendo il budget delle PP.OO. di alta professionalità);

il secondo motivo, non meno importante, è che il maggior dirottamento di indennità di disagio verso le sedi regionali è ben motivato dalla struttura organizzativa della Corte soprattutto rispetto ad alcune delle indennità di disagio.

Ad es., se il grosso dell' attività giurisdizionale è da anni decentrata è chiaro che nell' indennità D.3 - comprendente anche i valletti d' udienza - ci sia una maggiore presenza di destinatari delle sedi regionali così come per quella dei segretari d' udienza.

La "frammentazione", a nostro avviso, non è tanto sul numero dei destinatari, o su quello delle attività individuate, ma sul numero delle indennità spesso fittiziamente differenziate che, invece, potrebbero essere accorpate (come in parte proponiamo negli allegati emendamenti).

Non condividiamo, ancora una volta, l' asimmetria tra sede centrale e sedi regionali, riteniamo che sia oggettivamente offensiva l' indennità di due euro (lordi), mentre proponiamo uno sforzo di semplificazione, ottimo antidoto contro la citata frammentazione, per cui tutte le indennità di disagio, rischio, ecc. vanno portate a 3 euro;

con risorse così scarse non hanno senso graduazioni simboliche perché la forbice è diventata troppo stretta (dal "massimo" di € 4 al minimo di € 2).

Inoltre, coerentemente con quanto precedentemente affermato, riproponiamo l' inserimento di attività quali la conduzione di autoveicoli e per centralino telefonico.

Inoltre, segnaliamo che la ricognizione va fatta a 360 gradi, indennità per indennità senza sottovalutare il fatto che se si disaggregano i dati scaturenti dalla liquidazione 2011 si noterà che in un caso, per l' indennità D.1 dove era inserita anche la conduzione di autoveicoli c'è una prevalenza di destinatari della sede centrale (66%) e si tratta anche dell' indennità dove nel 2011 è stato liquidato il maggior importo (€ 196.120);

ciò, per il 2012, non si dovrebbe verificare vista la politica governativa in materia di auto di servizio.

Inoltre e sempre a proposito di equità, andrebbe valutato anche il dato delle ore di straordinario liquidate a queste categorie di personale in sede centrale e nelle sedi regionali.

Grave, a nostro avviso, è la proposta di sopprimere l' indennità per i segretari d' udienza;

infatti, pur trattandosi d' un importo limitato (nel 2011, com'è noto, tra sede centrale e sedi regionali sono stati liquidati appena 7.425 euro) si riconferma quella sotto-incentivazione delle attività istituzionali che, come più volte affermato nella presente nota, è, purtroppo, l' asse portante delle attuali politiche d' incentivazione dell' Amministrazione.

Pertanto, proponiamo il ripristino dell' indennità per segretari d' udienza con l' importo dello scorso anno.

e) Importo dei progetti di produttività e del premio individuale

A pag. 8, paragrafo 1.3, lett. e) abbassare l' importo dei progetti di produttività da € 500 pro-capite ad € 400;

a pag. 8, paragrafo 1.4, lett. b) abbassare l' importo dei premi individuali da € 500 ad € 400;

a pag. 8, par. 1.4, sopprimere la lettera c);

a pag. 8, par. 1.4, lett. d) togliere il punto alla fine del periodo e continuare con "entro 15 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo e ne danno informazione alle RR.SS.UU., alle OO.SS. e al Personale".

Anche in questo paragrafo ci sono emendamenti modificativi e aggiuntivi.

Coerentemente con l' obiettivo di diminuire il numero di colleghe/i percipienti la sola produttività collettiva e di contenere le differenziazioni salariali, riteniamo che vadano abbassati i tetti sia dei progetti di produttività che dei premi individuali.

I progetti di produttività, a nostro avviso, andrebbero potenziati soprattutto in direzione degli Uffici istituzionali e, quindi, qualora venissero scelti all' interno dei

programmi annuali di attività, andrebbero selezionati innanzitutto quelli di maggior impatto istituzionale.

E' chiaro che su quest' istituto pesa molto la tempistica (siamo notevolmente addentrati nella seconda metà dell' anno).

Per quanto riguarda i premi individuali, con la soppressione della lettera c) del paragrafo 1.4, pensiamo sia di semplificare la liquidazione (visto che nel 2011 la maggior parte dei dirigenti si è attenuto ad un unico importo) sia di rendere più trasparente una delle voci FUA più discusse e discutibili.

Infatti proponiamo di precisare che i criteri di ripartizione dei premi per le singole unità organizzative siano resi noti entro 15 gg. dalla sottoscrizione definitiva dell' accordo.

f) Produttività collettiva e accantonamento risorse

A pag. 10, punto 1.5, lett. a) sopprimere la prima frase: "Nell' ambito del percorso di sperimentazione del sistema di valutazione del personale delle aree funzionali";

quindi il periodo ha inizio con: "Sulla base degli obiettivi..."

Sopprimere gli ultimi tre periodi da "L' apporto individuale..."

A pag. 10, punto 1.6, confermare le progressioni giuridiche previste nel FUA 2011 e prevederne altre seppur in numero limitato.

I periodi di cui proponiamo la soppressione sono da ritenersi o pleonastici o inappropriati;

ad es., gli ultimi tre periodi della lettera a) sarebbero stati meglio collocati a proposito dei premi individuali per l' inevitabile rapporto esistente tra l' apporto individuale e la performance organizzativa. – E' chiaro, invece, che la produttività collettiva ha un' ottica inversa: è centrale il raggiungimento degli obiettivi da parte del gruppo/ufficio e non la valutazione dell' apporto individuale, altrimenti si corre il rischio di unificare istituti incentivanti che hanno logiche e finalità ben diverse.

Per l' "accantonamento risorse" oltre a confermare le 65 progressioni già previste per l' area III occorrerebbe prevedere le progressioni giuridiche per un ristretto gruppo di colleghi dell' area II in possesso dei prescritti requisiti (fascia retributiva F1) e risolvere l' annosa vicenda dei pochi colleghi dell' ex-area A.

g) Inserimento di tre nuove tabelle di sintesi della ripartizione delle risorse FUA

Alle pagg. 11, 12 e 13 abbiamo inserito tre nuove tabelle coerenti con quanto affermato in precedenza sia sulla definizione di aggregato che con l' esigenza d' individuare un budget autonomo per le PP.OO. di alta professionalità.

La prima tabella è molto simile all' analogo tabella contenuta nel FUA 2011, la diversità sta nel richiamato budget per le PP.OO. di alta professionalità distinto dalle indennità di disagio.

La seconda tabella si differenzia non per le singole voci ma per il fatto che la sintesi delle risorse non è fatta tra Uffici centrali e Regionali, ma per Uffici amministrativi (Centrali e Regionali) e Uffici istituzionali (Centrali e Regionali) in base all' ulteriore criterio di omogeneità funzionale con cui proponiamo che vengano individuati gli aggregati.

La terza tabella è quella maggiormente innovativa e contiene il riepilogo per attività (sia centrale che regionale) con gli importi stanziati e il numero di unità di personale impegnate sia nell' attività amministrativa che in quella istituzionale con relative percentuali.

III) Brevi considerazioni conclusive

In questo ultimo paragrafo, vorremmo ritornare sul punto del rapporto tra struttura della contrattazione e trasparenza e soffermarci sul rapporto tra sistema incentivante e valutazione del personale.

In realtà, una struttura della contrattazione che favorisca l' equità della distribuzione delle risorse FUA (con relativa integrazione del concetto di "aggregato") favorisce anche una valutazione del personale basata su quei canoni di "oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati" cui si fa riferimento nelle disposizioni contrattuali.

Qualsiasi metodologia valutativa se, a monte, ha una distribuzione delle risorse squilibrata dovrà agire in modo da "giustificare" a valle siffatta distribuzione.

Perciò, equità distributiva e oggettività delle valutazioni sono punti strettamente legati. Nello specifico del sistema valutativo riteniamo che per quanto annunciato nella nota informativa dello scorso 13 luglio, a firma del Segretario Generale, sull' intenzione di "organizzare un' apposita e mirata sessione di confronto con la parte sindacale", debbano decidersi al più presto tempi e modi della sessione.

In quella sede, tra l' altro, occorrerà che si risolvano alcuni oggettivi "conflitti d' interesse" dovuti al fatto che ci sono Coordinatori Nazionali di OO.SS. che sono anche preposti e sono presenti pure nella RSU romana.

Su questo punto, non miriamo a fare "campagne scandalistiche" perché contiamo sulla sensibilità dell' Amministrazione e, soprattutto, delle OO.SS. coinvolte per verificare insieme quali siano i meccanismi più idonei "al fine di evitare...situazioni, anche solo apparenti, di conflitto d' interessi" (ex-art. 2, co.2, D.M. 28-11-2000).

Per la DELEGAZIONE NAZIONALE TRATTANTE

Michele PIETRAFESA

Roma 5/9/2012