



Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle
Finanze

FUA 2010 E SIVAP: IL CERCHIO SI CHIUDE

In allegato il testo degli accordi.



Roma, 29/04/2011

Nella giornata di ieri si sono tenuti gli incontri relativi al FUA 2010 e al Sistema di Valutazione del Personale (SIVAP).

Si è trattato indubbiamente di un passaggio chiave del percorso che ormai sta definitivamente delineando, anche all'interno del MEF, il nuovo modello contrattuale e di relazioni sindacali derivante dall' infame d.lgs. 150/09.

FUA 2010. La USB MEF, in occasione dell'incontro del 6 aprile u.s., aveva chiesto preliminarmente di rivedere completamente lo schema d'accordo pattizio relativo al FUA per addivenire ad un'intesa complessiva che consentisse la valutazione comparata dell'impatto salariale di tutti gli istituti finanziati dal Fondo Unico e rendendo trasparenti, semplici e soprattutto equi e solidali i criteri di ripartizione. Inoltre, insieme ad altre considerazioni di merito, aveva evidenziato la necessità di rimodulare le quote di divisione percentuale, tra dipendenti e dirigenti, delle economie di gestione in considerazione dell'andamento salariale generale che ha colpito negativamente soprattutto i dipendenti.

Di tutta risposta, l'Amministrazione si è presentata al tavolo negoziale con una bozza di accordo relativa alla ripartizione delle risorse concernenti il servizio di assistenza fiscale e le economie di gestione ed una seconda bozza relativa ai criteri di ripartizione del FUA per il personale delle aree che questa Organizzazione Sindacale ha dichiarato immediatamente irricevibili.

Per quanto riguarda la proposta concernente l'assistenza fiscale e le economie di gestione, la USB MEF ha stigmatizzato il comportamento "poco ortodosso" dell'Amministrazione che ha proceduto preventivamente (riunione del 15 aprile u.s.) a definire le percentuali di ripartizione dei fondi unicamente con le OO.SS. rappresentative della dirigenza estromettendo, di fatto, le OO.SS. rappresentative del personale delle aree. Mai come in questo caso le questioni di metodo diventano sostanza: la nostra Organizzazione Sindacale si è ritrovata davanti, in modo del tutto inaccettabile, un "pacchetto preconfezionato" dal quale risulta, ancora una volta, l'odiosa ripartizione delle risorse disponibili nella misura dell'85% per il personale delle aree e del 15% per la dirigenza non tenendo minimamente conto dell'erosione del potere d'acquisto del salario dei lavoratori.

In ordine alla proposta di ripartizione del FUA 2010, l'Amministrazione ha presentato una struttura di accordo che prevedeva:

- scala parametrica 100-160;
- 80% delle risorse da erogarsi ai lavoratori in ragione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati al dirigente del proprio ufficio (desumibile dal SIVAD) ponderato con il tasso di assiduità partecipativa (numero di giorni di presenza in servizio calcolati in base alla normativa vigente) ai processi lavorativi del singolo dipendente, previa validazione del risultato da parte del dirigente al quale spetta una discrezionalità del + 20% rispetto alla prestazione effettiva realizzata dal lavoratore;
- 20% delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata (sedi RSU);
- sanatoria delle indennità di turno autorizzate in deroga a quelle regolarmente in vigore, senza alcun passaggio contrattuale e senza verifiche preventive e successive.

La USB MEF ha respinto con forza il sistema di distribuzione delle risorse disegnato ad arte dall'Amministrazione non condividendolo minimamente nei suoi principi cardine ma ha comunque richiesto le seguenti modifiche al fine di attenuarne gli effetti sui lavoratori:

- scala parametrica per coefficiente di area, in considerazione dei futuri inquadramenti a seguito delle procedure di sviluppo economico che avranno decorrenza 1/1/2010;
- eliminazione di qualsiasi forma di discrezionalità del dirigente in merito alla valutazione della prestazione lavorativa del dipendente;

- conservazione del meccanismo di calcolo del tasso di assiduità partecipativa (che di fatto introduceva una franchigia a salvaguardia delle assenze per malattia);
- autonomia negoziale per le sedi di contrattazione decentrata;
- impegno a definire, ex novo e nell'immediato, l'accordo sulle posizioni indennitarie la cui gestione è ormai fuori controllo.

Pur vedendo accolte parte delle proprie richieste, la USB MEF non ha comunque sottoscritto, analogamente all'anno scorso, gli accordi in questione.

Questa Organizzazione Sindacale continua a ritenere intollerabile che i lavoratori vedano erogato il proprio salario accessorio sulla base del conseguimento degli obiettivi assegnati al proprio dirigente, perpetuando in questo modo l'iniquo meccanismo del "FUA conto terzi" così come non può più ritenere sopportabile il procrastinarsi di una ripartizione delle risorse completamente avulsa dalla condizione economica dei lavoratori determinata anche dalle norme taglia-salario.

È di tutta evidenza, infine, che tale impianto di remunerazione basato sul SIVAD sia del tutto funzionale alla condivisione del nuovo sistema meritocratico in via di introduzione dal 1 luglio p.v.

SIVAP. Nel pomeriggio l'Amministrazione ha presentato il DM istitutivo del SIVAP fornendo alle OO.SS. una "ricca" documentazione (manuale, dizionario delle competenze, scheda SIVADA-SIVAD, scheda SIVAD-SIVAP) accompagnata da una relazione tecnica con supporto visivo.

L'illustrazione del SIVAP non ha riservato nessuna sostanziale novità rispetto all'informazione fornita dall'Amministrazione in data 5 novembre 2010 e trasmessa dall'USB MEF a tutti i lavoratori il giorno 8 novembre 2010.

Il Sistema di Valutazione del Personale delle aree, in applicazione delle famigerate norme Brunetta, costruisce un meccanismo a cascata di valutazione della performance individuale con tanto di percentualizzazione tra i risultati della struttura ed il contributo personale derivante da uno schema, anch'esso misurato numericamente nelle prestazioni rese, competenze dimostrate ed assiduità partecipativa.

Il "Capo in testa" di tutta questa struttura è il dirigente valutatore che ha potere assoluto in quanto l'organismo di garanzia (Comitato di valutazione) ha solo un ruolo formale e non può modificare la decisione del sommo Valutatore.

Il tutto dovrebbe partire in via sperimentale dal 1 luglio 2011 per poi andare a regime da gennaio 2012.

E' evidente che, dall'anno prossimo, niente sarà più come prima e si tenterà di affossare definitivamente diritti salariali e generali.

La nostra Organizzazione Sindacale non pone tanto l'attenzione sulla costruzione tecnica-operativa del SIVAP, che purtroppo si avrà modo di vedere in azione a breve, ma intende riproporre all'attenzione dei lavoratori le conseguenze sulla loro vita lavorativa e sulla politica e cultura del lavoro.

L'istituzione del SIVAP, che sta avvenendo in tutta la P.A., è l'atto finale di una strategia costruita tramite norme, accordi separati e non, propaganda mediatica di destrutturazione del contratto collettivo e in generale della cultura storica del lavoro.

Il contratto collettivo e le tutele generali lasciano il posto al rapporto individuale tra lavoratore e gerarchia e il lavoro sostanzialmente mercificato diventa mero fattore di quantificazione produttivistica.

La "solitudine" del lavoratore e l'espropriazione della sua soggettività sociale sono l'obiettivo di questa crisi sistemica che deve distruggere qualsiasi possibilità di reazione, antagonismo e lotta.

La USB propone da anni questa analisi degli effetti delle c.d. norme Brunetta ed ha messo in campo tutta la sua capacità di opposizione con scioperi generali (l'ultimo è quello dell'11 marzo), mobilitazioni sociali, presidi e lotte diffuse sul territorio.

La nostra Organizzazione Sindacale continua questo suo percorso con i lavoratori, sia a livello generale che nei singoli settori del Pubblico Impiego.

Nello specifico del MEF, si è già iniziata una campagna sul salario, le aspettative professionali e di carriera, le condizioni operative degli uffici.

L'assemblea generale del 20 aprile ha individuato una piattaforma rivendicativa che, insieme alla netta opposizione alla messa in atto del SIVAP, rappresenta i contenuti di breve periodo dell'azione sindacale dell'USB MEF nel nostro dicastero:

- il sabotaggio del SIVAP;
- l'erogazione immediata del saldo FUA 2010;
- l'inizio della contrattazione per il FUA 2011 e la corresponsione rapida dell'acconto;
- la definizione entro giugno dell'iter degli sviluppi economici con il pagamento degli arretrati e della remunerazione corrente relativa alla nuova fascia economica;

- condizioni professionali adeguate negli uffici, soprattutto in quelli disastriati delle RTS e delle Commissioni Tributarie.