



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

COORDINAMENTO MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Via XX settembre, 97 – 00187 Roma - .tel. 0647613989 - fax 0697277843
mef.uilpa.it - mef@uilpa.it

FRD 2018: approfondimenti.

Chi lotta può perdere, chi non lotta e firma ha già perso!

Ci sono pervenute molte richieste da parte dei lavoratori di chiarimenti in merito all'accordo del Fondo di sede decentrate per il 2018 sottoscritto il 24 luglio 2019 (***da noi non siglato***), e ci sentiamo anche di rispondere a qualche sigla sindacale, che avendo la coda di paglia, oltre a sentirsi offesa continua ad alterare i fatti forse cercando invano di farsi le proprie ragioni per giustificare la firma su un accordo capestro. Poi magari se si evitasse di gettare fango gratuito sarebbe più elegante lo stile. Ricordiamo loro che noi abbiamo criticato avendone ragione e argomentazioni e mai per offendere anche perché non è nostro costume.

Per i vari argomenti che tratteremo ci è sembrato doveroso spacchettare il comunicato in tanti capitoli, anche perché le criticità e le incoerenze dell'accordo in questione (che regolerà la distribuzione delle risorse del FRD 2018 con il placet di molte sigle miopi) sono state innumerevoli e meritano un dovuto approfondimento da parte **della sigla che è maggiormente rappresentativa del personale del MEF verso i propri iscritti ed elettori.**

Abbiamo purtroppo constatato, citando Manzoni, che la storia insegna che la storia non insegna nulla!

Dato che sono stati confermati dall'Amministrazione gli stessi criteri del recente passato, tanto criticati dal personale e anche dalle stesse sigle firmatarie che tardivamente poi disapprovavano. Regole trasposte in astruse circolari senza tener conto del rispetto dei principi della trasparenza e della correttezza.

Noi abbiamo ritenuto di **non siglare** in quanto non era stato fornito alcun ulteriore elemento informativo all'accordo proposto (anzi imposto) dall'Amministrazione, nonostante il rinvio tecnico richiesto il 17 luglio, a causa dell'assenza, al tavolo tecnico, di materiale già ampiamente formulato da parte dell'Amministrazione.

Si sarebbe potuto cercare di ridisegnare un accordo con un fattivo confronto con le altre sigle e con l'Amministrazione. Ne avevamo l'occasione, ma è stata

persa e l'accordo è stato siglato *senza colpo ferire* dalla strana alleanza *CGIL, CISL, FLP e CONFINTESA*. Alleanza che si regge su fragilissime basi... basti che soffi un pò vento...

Tali sigle rischiano di gettare le fondamenta per suffragare l'Amministrazione nell'agire unilateralmente, incidendo sostanzialmente sulle prerogative dei lavoratori e degli stessi sindacati.

Non c'è niente da fare... possono anche cambiare i vertici sindacali ma la sostanza non cambia... pronti a inneggiare all'unità sindacale ma alla prima occasione sono pronti a tradire (le altre sigle) per garantirsi *"un posto al sole"* a discapito dei lavoratori che affermano di tutelare.

Per tali motivi, e per quelli che riporteremo punto per punto, la UIL non ha ritenuto ci fossero le basi per poter siglare l'accordo e aveva fermamente richiesto di inserire una sorta di clausola finale, che avrebbe potuto permettere la regolazione di eque distribuzioni delle varie indennità, ma con singoli accordi condivisi e successivi. Sulle varie indennità occorreva preventivamente che ci fosse un confronto tecnico finalizzato a sottoscrivere un accordo in modo partecipato. Il tutto perché il FRD non può essere considerato il pozzo di San Patrizio da dove attingere facilmente delle risorse.

Chiariamo a qualche sigla che noi abbiamo chiesto da sempre trasparenza ed equità nei criteri di distribuzione delle indennità e chiarezza sulle congruità delle risorse finanziarie utilizzate. Ma parlare di stanziamenti di capitoli di uno stato previsionale di un Ministero per loro deve essere troppo difficile da comprendere, forse faremo i disegni per facilitare la lettura.

Insomma la realtà è altra cosa e quindi non si può essere legati a chi offende, tradisce e poi pretende l'unità... e ha come motto *"Franza o Spagna purché se magna"*

Ma veniamo a sviluppare i vari argomenti che hanno poi comportato la decisione di non siglare quest'accordo calato dall'alto dall'Amministrazione, e sui quali non indietreggiamo e vigileremo:

- ***Progressioni economiche orizzontali***
- ***Posizioni organizzative***
- ***Indennità da erogare ai Direttori delle CCTPP***
- ***Indennità sulla sicurezza***
- ***Indennità Antiriciclaggio***
- ***Performance individuale***

Progressioni economiche orizzontali

Sicuramente tra i punti più problematici dell'accordo, e per cui si è ritenuto legittimo non siglare, c'è sicuramente l'assenza nel testo dell'accordo di alcun cenno sulla procedura delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019. In sostanza ci sarebbe solo una promessa di una clausola programmatica che farebbe slittare il tutto al 2020.

Ma ben sappiamo che simili clausole però potrebbero, tranquillamente, essere disattese dalla stessa Amministrazione come già è avvenuto nel 2018 ad esempio operando un taglio sulla Legge di Bilancio!

Anche altre norme che impattano su distinte progressioni verticali continuano a essere disattese e si paventa anche per loro il 2020 l'anno di riferimento... Quindi sembrerebbe che *l'eldorado* dell'applicazione delle norme in materia di progressioni (orizzontali e verticali) slitti al 2020.

Ma in tal senso ci sembrano veramente poche le rassicurazioni avute nel merito da parte dell'Amministrazione mentre ci saremmo aspettati ben altre garanzie per le progressioni economiche orizzontali, tanto attese da gran parte del personale.

Posizioni organizzative:

Già in passato gli accordi che le prevedano ci avevano visti contrari, perché non rinvenivano alcun criterio oggettivo che fungesse da orientatore.

Difatti si è arrivati al paradosso che tali posizioni organizzative, nate più per le croniche carenze degli uffici territoriali, siano state saccheggiate da uffici centrali che le hanno erogate scriteriatamente magari concedendola anche in quegli uffici che hanno una sola unità di personale che in tal modo si autocoordina! Si erano chieste delucidazioni e chiarimenti su tali criteri di distribuzione in passato ma senza alcuna risposta.

Avevamo notato che tale istituto ha delle regole facilmente derogabili e superabili dalla soggettività del dirigente. Quindi quando al tavolo abbiamo letto che nessun cambiamento era stato adottato e si sarebbe continuato a erogare tale indennità senza criteri trasparenti abbiamo ritenuto corretto mantenere il punto condiviso con i nostri lavoratori. Purtroppo si continuerà a regolare il tutto adottando criteri oscuri. Il tutto prevedendo, per l'erogazione di tale istituto della posizione organizzativa, la *redazione di progetti ad hoc* a fine attività, che saranno sottoposti perfino ad ardite verifiche a consuntivo.

Senza tener conto che, ribadiamo, ci saranno dirigenti che agiranno in totale discrezionalità facendo il bello e il cattivo tempo.

Indennità da erogare ai Direttori delle CCTTPP

Sono stati riportati nell'accordo degli aumenti esigui, oltretutto disattendendo accordi sottoscritti negli anni precedenti, che avrebbero potuto permettere di acquisire ulteriori risorse, attingendo da specifici fondi, e non a detrimento del FRD 2018. L'amministrazione ha preferito percorrere la strada più semplice depauperando le risorse del FRD piuttosto che agire nel modo concordato e più volte suggerito. Ha preferito aumentare gli importi legandoli alle specifiche responsabilità dei direttori delle Commissioni Tributarie Provinciali.

Inoltre, anche in questo caso, i criteri di opzione da adottare nelle scelte da operare non risultano essere del tutto univoci e cristallini. Quindi non si comprende come oggettivamente si possa optare per un collega rispetto a un altro.

Qualcuno diceva che *a pensar male...* ma non sarà, forse, che qualcuno al vertice di qualche sigla, delle CCTT, ha pensato bene di fare solo i propri interessi? E a quel punto cosa importa se il FDR impatterà negativamente sulla pelle di tutti i lavoratori del MEF? *Prendi i soldi è scappa!* è oramai il tormentone di qualche sigla.

Indennità sulla sicurezza

Ancora una volta constatiamo che sono stati esclusi dall'erogazione di tale indennità gli unici attori della sicurezza che hanno il mandato diretto dei lavoratori, i Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS). Abbiamo posto tale rimostranza all'Amministrazione ma senza risultato.

Quindi con i soldi del Fondo, di appannaggio dei lavoratori, si continuerà a pagare esclusivamente chi viene designato dall'Amministrazione per tutelare la stessa, e non per tutelare i lavoratori.

Rammentiamo inoltre che, con le risorse degli specifici capitoli dello stato previsionale del MEF, si continueranno a pagare anche gli esperti esterni in materia di sicurezza quali gli addetti della GIELLE, dei quali non sappiamo come si coordinino con altre figure nella nostra sede e qualche altro consulente esterno in materia di sicurezza non accreditato ufficialmente.

Quindi perché non pagare le indennità della sicurezza su tali capitoli chiedendo il riallineamento delle risorse necessarie a tali pagamenti? La legge di Bilancio 2020/2022 è oramai alle porte...

Indennità Antiriciclaggio

Una delle pochissime novità introdotta dall'accordo è senza dubbio la cd *indennità Antiriciclaggio*. In occasione dell'incontro per l'accordo abbiamo espressamente richiesto di avere chiarimenti su tale importo particolarmente esiguo secondo noi ma ci è stato riportato che le risorse al momento sono previste esclusivamente per gli uffici centrali. In quanto la norma vigente prevede uno specifico accantonamento solo per le cause che ricadono territorialmente sull'ambito di Roma. Ma con ogni probabilità a partire dal 2019 dovrebbe essere ampliata la platea dei beneficiari ricomprendendo anche gli uffici territoriali. E noi vigileremo!

Performance individuale

In merito alla performance individuale ci saremmo aspettati che l'Amministrazione venisse all'incontro con molto materiale e desse le giuste delucidazioni e fornisse i debiti elementi informativi. Invece nulla di tutto questo: non è stato portato nulla. Noi comunque già avevamo appurato che in data 12 luglio 2019, era stato firmato dal Ministro il decreto di approvazione della relazione sulla performance per l'anno 2018. Pubblicato il tutto sul sito del MEF nella pagina *Amministrazione trasparente*, insieme alla relativa relazione che riporta, a pagina 64, al capitolo 7, la cd *performance individuale* e l'indicazione dei relativi criteri.

Quindi per noi era chiaro che ...come dicono i croupier nel gioco della roulette quando la pallina è già in movimento "*Rien ne va plus, les jeux sont faits!*...e dato che i giochi erano oramai fatti e saranno gli eventi successivi a determinare il futuro in gioco... perché avremmo dovuto dare l'assenso a tale mancanza di informazioni su un istituto che incide sul lavoratore?

Dalla lettura della summenzionata relazione emerge che la valutazione della performance sarebbe già in corso di aggiornamento, ma senza alcuna debita informativa e alcun confronto con le OO.SS.

Sappiamo dalla stessa che per il personale delle aree professionali, l'indice sintetico di misurazione della performance individuale, sarebbe dato dalla combinazione di punteggi correlati alle *capabilities* espresse dal personale in corso d'anno (certo si omette di riportare che saranno imposte a posteriori per l'anno 2018). Non ci risulta che al personale sia stata data alcuna informativa preventiva per il 2018 su quali fossero i criteri o le assenze di cui tener conto. I parametri utilizzati sarebbero:

- *i comportamenti agiti,*
- *la performance organizzativa, e*
- *la (famigerata) assiduità partecipativa.*

Poi leggiamo che il dirigente/direttore esprime la propria valutazione, rilevando il comportamento agito dal dipendente con riferimento a specifiche classi di frequenza (sistematica, elevata, moderata, occasionale).

Infine, si legge che a decorrere dal 2017 sarebbe stata altresì avviata una sperimentazione, in attesa della ridefinizione del sistema da adottare. Ma anche di questo senza alcun confronto con le OO.SS. e degli ignari lavoratori.

Insomma, tanto materiale già confezionato che sarebbe dovuto essere riportato in modo chiaro e netto durante la riunione del 17 luglio da parte dell'Amministrazione, invece dei tanti voli pindarici rappresentati.

Che dire ... continuiamo ad avere dubbi in ordine **all'assiduità partecipativa specie se tutta la procedura è prescritta retroattivamente i criteri di determinazione della stessa.** Circolari esplicative potranno essere oggetto solo di informativa successiva. Ennesima scelta unilaterale operata dall'Amministrazione e avallata dalle quattro OO.SS. firmatarie.

La performance individuale, che ben sappiamo è prevista dalle norme e recepita dal CCNL 2016-2018, ma ricordiamo che già in un vicinissimo passato generò notevoli problematiche, in questa Amministrazione, tanto è vero che fu frettolosamente sospeso l'intero progetto dopo l'avvio di una sconclusionata sperimentazione.

Questa nuova performance sarà sicuramente retroattiva, quindi saremo valutati dal dirigente/direttore su degli obiettivi che neanche conoscevamo di avere. Se ci saranno contestazioni sul voto come si affronterà il problema non avendo elementi per valutare? Daranno gli obiettivi ora per allora? O magari ci ritroveremo giudicati da vecchi dirigenti, in quanto ci siamo nel frattempo trasferiti...e saranno benevoli naturalmente solo con chi è rimasto in ufficio. In quanto criteri cristallini ed oggettivi ad oggi non è dato rinvenirne.

Inoltre, una volta adottato il criterio della performance individuale, sarà difficile cambiarlo e tornare indietro. Chi rassicura i lavoratori sul fatto che unilateralmente l'Amministrazione decida di rivedere l'impatto economico, ricordando che la performance individuale rischia di avere un inopportuno impatto giuridico dato che può incidere negativamente su eventuali procedure inerenti le progressioni economiche.

Vorremmo anche segnalare che avendo fior fior di valutatori differenti (che operano con criteri soggettivi e in modo capriccioso) non avremo mai una graduatoria univoca... il voto massimo di un direttore di manica stretta sarà sempre più basso di un direttore di manica larga.

Ma chi valuta i valutatori?

Quale procedura per eventuali contenziosi che sorgeranno è stata congegnata? E sorretta da con quali regole?

Non ci piace proprio una valutazione della performance individuale a posteriori e che oltretutto prevede anche un "*premio individuale*", a favore dei dipendenti meritevoli. Per il 2018 sappiamo che la cifra sarà esigua (circa lo 0,30% del totale del FRD) ma può bastare un innalzamento della platea dei beneficiari i cd meritevoli dal 10 al 15% del personale del Ministero con lo scopo di ampliare il numero dei destinatari per far siglare un accordo?

E aggiungiamo far dimenticare tutte le criticità?

Basta ridurre al minimo l'impatto economico della performance ... perchè la pillola vada giù?

Noi non lo crediamo assolutamente! E ce ne faremo una ragione se per tutelare il personale saremo costretti a fare delle battaglie che non escluderanno alcuna strada e alcun percorso! Specie se avremo dalla nostra gran parte del personale... che dobbiamo rimarcare, essendo la sigla più rappresentativa, ci riconsola delle tante energie profuse...anche in accordi biscottati...

Ma noi a scatola chiusa non firmiamo nulla... e neanche quando si promettono in prospettici accordi, clausole programmatiche e tanto bla...bla...bla...

Portare soldi... vedere cammello!

Ricordiamo a qualche sigla che non è "chicchessia" a mettere in dubbio l'onestà e la trasparenza del loro operato...in quanto ci riescono benissimo da soli!

Chi lotta può perdere, chi non lotta e firma ha già perso!

Roma, 8 agosto 2019

Il Coordinamento