



## CUT: UN GRAVE PRECEDENTE...

In questi giorni circola una "DETERMINA" del DAG, attribuita a Luigi Ferrara, che definisce in maniera unilaterale i criteri di ripartizione delle risorse, provenienti dal "contributo unificato", per gli anni 2011 e 2012: un grave precedente a discapito di tutto il personale delle CC.TT. Pur nel rispetto delle aspettative di chi ha raggiunto tali obiettivi (2 CTR e 31 CTP nel 2011; 8 CTR e 77 CTP nel 2012), resta tuttavia poco chiaro quale sia il criterio di ripartizione immaginato dal MEF.

Per capire meglio quali siano gli errori di fondo, e nel rispetto delle legittime aspettative, è opportuno ricordare che, l'apparato amministrativo accede alle risorse solo se, attraverso un freddo calcolo numerico, ogni singolo ufficio riesce a ridurre il proprio carico di lavoro (nel 2011 di un 5% e dal 2012 in poi del 10%) così come indicato nell'art. 37 del D.L. 98/11 convertito nella L. 111/11. Il solo personale giudicante, oltre ad accedere a tali risorse in caso di obiettivi conseguiti, percepisce comunque un incremento della quota cosiddetta "variabile" indipendentemente dall'obiettivo raggiunto.

Questa palese discriminazione è difficile da comprendere perché non riconosce il contributo fondamentale delle Segreterie, le quali sono comunque impegnate nell'assolvimento dei compiti loro previsti, indipendentemente dal raggiungimento di obiettivi. Tale attività resta subordinata alle scelte dei collegi giudicanti che decidono numero di udienze e numero di fascicoli da discutere. Il carico di lavoro, utile per individuare la valutazione della performance, è formato dall'arretrato dell'anno precedente ma deve tenere conto anche dei ricorsi pervenuti nell'anno. Nulla vi sarebbe da eccepire se tale criterio fosse basato su un arretrato omogeneo e su piante organiche equilibrate.

Ma così non è perché in alcune Commissioni vi sono arretrati enormi, difficilmente gestibili ed in altre, forse troppo virtuose, non è possibile definire rapidamente le controversie perché è necessario attendere i termini processuali. Inoltre le piante organiche iniziali del personale amministrativo sono frutto di una fotografia dell'esistente (e non di un rapporto con i carichi di lavoro) e non rispondono ad equilibrate suddivisioni di personale in base alle aree di appartenenza (anche a causa dei concorsi interni che hanno visto passaggi di area parzialmente completati). I Collegi giudicanti presentano in alcuni casi carenze ed in altre esuberanti che mal si conciliano con un apparato equilibrato.

Pertanto i criteri per accedere a tali risorse sono stati adottati senza prevedere tali variabili e spesso l'attività dell'ufficio è rallentata (è questo il vero paradosso) da ragioni che non risiedono nella volontà del personale stesso ma da endemiche disfunzioni di cui ognuno subisce le conseguenze.

Nonostante i Sindacati abbiamo evidenziato più volte tali paradossi, oggi il DAG adotta unilateralmente uno schema di distribuzione non condiviso da nessuno. Lo stesso Dipartimento in un primo momento sembrava disponibile a superare tale ingiustizia, a dimostrazione di una palese discriminazione. Tale atto non solo rischia di procurare gravi ripercussioni su tutto l'apparato amministrativo ma anche evidenzia un metodo di ripartizione difficilmente comprensibile.

Si parla ad esempio di **"media del numero di unità di personale presenti in servizio e distinto per area di appartenenza"** (cosa è la media?), di **"classi di merito"** che dovrebbero ponderare i ricorsi definiti e quelli pervenuti associandoli a cifre che con fatica si comprende cosa siano (1<sup>a</sup> classe di merito da 37,00 a 113,39!). Infine, non recependo

neanche la richiesta di separazione degli accordi tra dirigenti e personale si indica una **scala parametrica** unica (ad esempio Dirigenti "200", Area Prima "100" - cioè la metà!).

Un punto di crisi così alto tra DAG e parti sindacali non si era mai visto. Quello a cui assistiamo è una impressionante rigida presa di posizione dalla quale emerge la totale superficialità del Dipartimento nel valutare la realtà. Nel contempo si dovrà trovare un criterio di valutazione adeguato per gli anni 2013, 2014 ed l'appena concluso 2015. Se però l'atteggiamento sarà lo stesso si assisterà presto ad una totale degenerazione del sistema, con giudici impegnati a calcolare quantità e non qualità delle sentenze, purché si raggiunga la riduzione del 10% dell'arretrato e personale amministrativo totalmente demotivato ed asservito a tale finalità, succube di una logica perversa e con il rischio di vedere per un soffio e soprattutto passivamente svanire il miraggio dell'obiettivo a causa della lentezza di altri (tanto per i giudici qualcosa arriva lo stesso!).

**Come è possibile infatti che i giudici percepiscano comunque una parte dei fondi attraverso l'incremento delle loro indennità (anche se appartenenti a Commissioni "asseritamente non virtuose"), mentre il personale amministrativo vi accede esclusivamente e solamente al raggiungimento dell'obiettivo matematico?**

**Una doppia grave discriminazione che solleva più di qualche dubbio non solo tra gli addetti ai lavori ma anche in coloro che ne osservano dall'esterno le dinamiche usando la logica ed un minimo senso di giustizia.**

La UILPA/MEF ha dato mandato ai propri legali perché valutino e verifichino l'eventuale impugnabilità del Decreto del 5 gennaio per la palese ed evidente discriminazione e per correggere storture che oggi danneggiano alcuni ma domani potrebbero danneggiare altri.

Nel frattempo si accavallano altre problematiche insolite. Il SIGIT, la nuova procedura informatica di gestione del contenzioso è piena di lacune ed ha rallentato tutta la filiera della ricezione atti. Si avvicina il "processo telematico" con nuovi impegnativi compiti a fronte di un personale ancora da formare e di un apparato giudicante in parte refrattario alle novità: molti giudici stanno per raggiungere il limite di età massimo e il sistema informatico non è certamente intuitivo e semplice da utilizzare.

Si ha l'impressione che il DAG non abbia idea di come funzionino certi uffici!

Mentre stupisce in questo singolo caso tale celerità ed efficientismo centralista, in periferia si tenta di lavorare tra balletti di Direttori, spostamenti di Segretari da una sezione ad un'altra, riduzioni e rimescolamenti di collegi giudicanti, nuove ed importanti attività di gestione e recupero del CUT, crescenti incombenze relative al funzionamento degli uffici, rimodulazioni del sistema della Sicurezza che mal si conciliano con il D. Lgs. 81/2008, Sezioni impegnate con ricorsi sempre più impegnativi e corposi, parziali riforme del contenzioso partite dal primo gennaio in sordina e senza nessuna informativa di indirizzo.

Intanto il personale abbandonato a se stesso tenta di far funzionare lo stesso l'apparato senza che però tale impegno sia riconosciuto, premiato o quanto meno compreso.

Senza parlare del contratto collettivo vergognosamente e scandalosamente scaduto da troppi anni!

E siamo solo all'inizio del 2016!

Roma, 11 gennaio 2016

Massimo ZANETTI

Andrea G. BORDINI