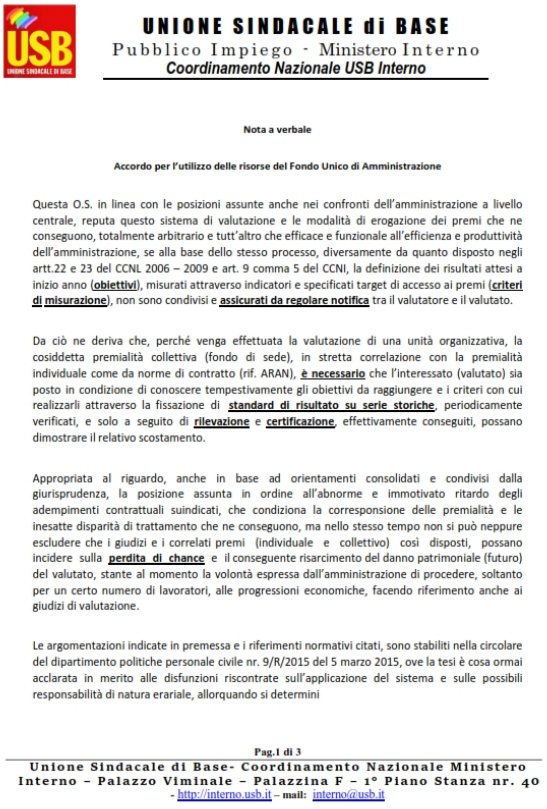
Pubblico Impiego - Portale Nazionale

FUA - nota a verbale in consegna alle trattative

Nota che USB PI Ministero Interno deposita alle trattative FUA



UNIONE SINDACALE di BASE
Pubblico Impiego - Ministero Interno
Coordinamento Nazionale USB Interno

Nota a verbale

Accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione

Questa O.S. in linea con le posizioni assunte anche nei confronti dell'amministrazione a livello centrale, reputa questo sistema di valutazione e le modalità di erogazione dei premi che ne conseguono, totalmente arbitrario e tutt'altro che efficace e funzionale all'efficienza e produttività dell'amministrazione, se alla base dello stesso processo, diversamente da quanto disposto negli artt.22 e 23 del CCNL 2006 – 2009 e art. 9 comma 5 del CCNI, la definizione dei risultati attesi a inizio anno (**obiettivi**), misurati attraverso indicatori e specificati target di accesso ai premi (**criteri di misurazione**), non sono condivisi e **assicurati da regolare notifica** tra il valutatore e il valutato.

Da ciò ne deriva che, perché venga effettuata la valutazione di una unità organizzativa, la cosiddetta premialità collettiva (fondo di sede), in stretta correlazione con la premialità individuale come da norme di contratto (rif. ARAN), **è necessario** che l'interessato (valutato) sia posto in condizione di conoscere tempestivamente gli obiettivi da raggiungere e i criteri con cui realizzarli attraverso la fissazione di **standard di risultato su serie storiche**, periodicamente verificati, e solo a seguito di **rilevazione** e **certificazione**, effettivamente conseguiti, possano dimostrare il relativo scostamento.

Appropriata al riguardo, anche in base ad orientamenti consolidati e condivisi dalla giurisprudenza, la posizione assunta in ordine all'abnorme e immotivato ritardo degli adempimenti contrattuali suindicati, che condiziona la corresponsione delle premialità e le inesatte disparità di trattamento che ne conseguono, ma nello stesso tempo non si può neppure escludere che i giudizi e i correlati premi (individuale e collettivo) così disposti, possano incidere sulla **perdita di chance** e il conseguente risarcimento del danno patrimoniale (futuro) del valutato, stante al momento la volontà espressa dall'amministrazione di procedere, soltanto per un certo numero di lavoratori, alle progressioni economiche, facendo riferimento anche ai giudizi di valutazione.

Le argomentazioni indicate in premessa e i riferimenti normativi citati, sono stabiliti nella circolare del dipartimento politiche personale civile nr. 9/R/2015 del 5 marzo 2015, ove la tesi è cosa ormai acclarata in merito alle disfunzioni riscontrate sull'applicazione del sistema e sulle possibili responsabilità di natura erariale, allorquando si determini

Unione Sindacale di Base- Coordinamento Nazionale Ministero Interno – Palazzo Viminale – Palazzina F – 1° Piano Stanza nr. 40
- http://interno.usb.it – mail: interno@usb.it

Roma, 07/10/2017

TRATTATIVE F.U.A.

Nota a verbale

Accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione

Questa O.S. in linea con le posizioni assunte anche nei confronti dell'amministrazione a livello centrale, reputa questo sistema di valutazione e le modalità di erogazione dei premi che ne conseguono, totalmente arbitrario e tutt'altro che efficace e funzionale all'efficienza e produttività dell'amministrazione, se alla base dello stesso processo, diversamente da quanto disposto negli artt.22 e 23 del CCNL 2006 – 2009 e art. 9 comma 5 del CCNI, la definizione dei risultati attesi a inizio anno (**obiettivi**), misurati attraverso indicatori e specificati target di accesso ai premi (**criteri di misurazione**), non sono condivisi e **assicurati da regolare notifica** tra il valutatore e il valutato.

Da ciò ne deriva che, perché venga effettuata la valutazione di una unità organizzativa, la cosiddetta premialità collettiva (fondo di sede), in stretta correlazione con la premialità individuale come da norme di contratto (rif. ARAN), **è necessario** che l'interessato (valutato) sia posto in condizione di conoscere tempestivamente gli obiettivi da raggiungere e i criteri con cui realizzarli attraverso la fissazione di **standard di risultato su serie storiche**, periodicamente verificati, e solo a seguito di **rilevazione** e **certificazione**, effettivamente conseguiti, possano dimostrare il relativo scostamento.

Appropriata al riguardo, anche in base ad orientamenti consolidati e condivisi

dalla giurisprudenza, la posizione assunta in ordine all'abnorme e immotivato ritardo degli adempimenti contrattuali suindicati, che condiziona la corresponsione delle premialità e le inesatte disparità di trattamento che ne conseguono, ma nello stesso tempo non si può neppure escludere che i giudizi e i correlati premi (individuale e collettivo) così disposti, possano incidere sulla **perdita di chance** e il conseguente risarcimento del danno patrimoniale (futuro) del valutato, stante al momento la volontà espressa dall'amministrazione di procedere, soltanto per un certo numero di lavoratori, alle progressioni economiche, facendo riferimento anche ai giudizi di valutazione.

Le argomentazioni indicate in premessa e i riferimenti normativi citati, sono stabiliti nella circolare del dipartimento politiche personale civile nr. 9/R/2015 del 5 marzo 2015, ove la tesi è cosa ormai acclarata in merito alle disfunzioni riscontrate sull'applicazione del sistema e sulle possibili responsabilità di natura erariale, allorquando si determini *l'illegittima erogazione del fondo di sede e del premio di produttività, collegata alla mera presenza in servizio e in maniera generalizzata a tutto il personale,* ***in assenza*** *della assegnazione di obiettivi* ***misurabili****, e* ***in contrasto con la disciplina contrattuale****.*

Questa O.S., inoltre, sostiene che per poter governare il processo del sistema e le risorse economiche assegnate al fondo unico di amministrazione, sia necessario disporre di un adeguato fabbisogno del personale.

Allo stato attuale, invece, la situazione delle risorse umane a disposizione viene stimata sprovvista di nr. 2000 addetti, aggiungendo al proposito che innumerevoli unità lavorative aventi ordinamento e professionalità differenti (Polizia di Stato), seppur impegnate in altre tipologie di servizi all'utenza, risultano assegnate a funzioni amministrative (vedi richiesta USB sulla ricognizione poliziotti negli uffici), determinano situazioni di condizioni di lavoro molto critiche in cui diviene difficile raggiungere risultati e miglioramenti apprezzabili e significativi, talvolta (vedi immigrazione) anche le condizioni logistiche e quelle dell'intera organizzazione del servizio, hanno determinato stati di *"paralisi del sistema e dei regolari processi di avanzament o delle procedure"*

Ciò posto, così come avvenuto in altra sede locale periferica di contrattazione della P.S., condivisa anche da altre OO.SS. ed RSU, la USB P.I. si dichiara favorevole a metodi più "incisivi" diretti alla cultura della valorizzazione del sistema orientato alla crescita formativa e professionale del personale, incoraggiando azioni di sviluppo delle competenze professionali anche con sistemi più avanzati (formazione sul posto di lavoro, lavoro a distanza, lavoro

agile, quali strumenti più adeguati di conciliazione vita-lavoro).

Accordi di contrattazione integrativa, centrati sull'esclusivo sviluppo formativo del personale, mirati al valore di una programmazione triennale -con la presenza di step intermedi- nei periodi di valutazione di riferimento relativi agli anni 2017-2018 e 2019. Una progettazione delle attività formative, pertanto, costruito come momento iniziale di un processo di cambiamento e di acquisizione di consapevolezza fondato sul fabbisogno qualitativo e quantitativo delle potenzialità delle risorse umane, fondamentale per la realizzazione di un nuovo programma di governo e di politiche del personale del ministero dell'interno, tendenti a rimuovere metodi e sistemi "invasivi" orientati a dinamiche non bilanciate ed equilibrate delle risorse, originariamente pensate dal legislatore per favorire e premiare l'accrescimento delle competenze professionali e di innovazione organizzativa, adattati alle capacità gestionali della dirigenza e non viceversa al personale ad esso assegnati, con criteri non misurabili, astratti e poco gestibili validi soltanto ad alimentare atteggiamenti di frustrazione e di rifiuto della valutazione.

Ai fini della sostenibilità di tale nuovo programma e di misura dell'efficienza organizzativa interna della sede di contrattazione integrativa e delle risorse finanziarie disponibili per il risultato di un'aggregazione organica di tutto il progetto di cambiamento, questa O.S., così come già rappresentato a livello di vertici del Dipartimento dell'Amministrazione civile dell'Interno e di quello della Pubblica Sicurezza, ritiene fondamentale il reintegro delle somme di € 11.100.000,00 relative agli anni 2015-2016 e 2017, sottratte al Fondo Unico di Amministrazione (FUA), che seppur soggette al vincolo di intrasferibilità, sono state "provvisoriamente" assegnate alla Polizia di Stato.

In questo modo, è del tutto evidente che tale limite determina un "deficit" in cui diversamente dalle norme del CCNL Comparto Ministeri favorevoli ad un utilizzo bilanciato ed equilibrato delle risorse e di utilizzo esclusivo al miglioramento delle condizioni di lavoro, procura una situazione di criticità nella quale la retribuzione erogata diviene tendenzialmente indifferente alle finalità preposte di efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, per nulla correlato alla *performance* ed ai processi di innovazione organizzativa, e in via prioritaria alla stabilizzazione del personale/nuove assunzioni e relativi bandi di concorso, per rafforzare lo sviluppo di un modello di amministrazione più evoluto ed avanzato.

Roma, 11 settembre 2017

USB Unione Sindacale di Base - Confederazione Nazionale

via dell'Aeroporto 129 - 00175 - ROMA - Tel: 06.59640004 - Fax: 06.54070448 - usb@usb.it