

Roma, 21 giugno 2016

FUA 2016 – PRIMO INCONTRO A PERSOCIV SU SVILUPPI ECONOMICI, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E RETRIBUZIONE ACCESSORIA.

Oggi 21 giugno 2016 si è tenuto il primo incontro – rigorosamente a tavoli separati – per discutere il FUA 2016 e sottoscrivere l'accordo certificato del FUA 2015.

Gli argomenti che più ci interessava approfondire e discutere erano ovviamente quelli riguardanti i criteri per gli sviluppi economici e per la valutazione della performance.

1. SVILUPPI ECONOMICI 2016-2017

Per quanto riguarda le progressioni economiche, la prima osservazione che abbiamo posto è stata sui numeri ed i tempi che ci sono stati proposti. Pur dando atto all'Amministrazione di essere stata celere ed efficiente nel recepire la nostra richiesta di modificare il DM per permettere un numero di progressioni ben superiori alle 1092 inizialmente proposte, non comprendiamo la necessità di spalmare in due anni i 16.974 passaggi oggi proposti ripartendoli in 7.002 progressioni per il 2016 e 9.972 per il 2017.

Partendo dal presupposto che il numero di 7.002 è stato proposto come limite base affinché venisse sanata la posizione dei colleghi rimasti al palo nel 2010 nulla vieta, ora che il DM è stato modificato, di aumentare tale limite e di **prevedere i 16.974 passaggi tutti nel 2016**, con grande risparmio di carte e di lavoro. Senza contare che se le progressioni fossero 16.974 non occorrerebbero che piccoli aggiustamenti ai criteri che, altrimenti, vanno sostanziosamente modificati.

Abbiamo infatti appurato, calcoli matematici ed esempi concreti alla mano, che i criteri così come proposti dall'Amministrazione, non garantiscono affatto ai non riqualificati 2010 l'agognato passaggio e nel contempo permetterebbero a chi si è già riqualificato più volte un ulteriore salto in avanti. Questo per Federazione Intesa non è accettabile.

Inoltre, per noi rimane prioritario trovare lo strumento per sanare un altro atavico e non più rimandabile problema, quello riguardante i colleghi della Prima Area.

Infatti se i numeri saranno quelli proposti i nostri colleghi di prima area non potranno partecipare né nel 2016 né nel 2017 e saranno ulteriormente penalizzati a fronte di un FUS completamente svuotato.

Anche questo per Federazione Intesa è inaccettabile

Abbiamo quindi suggerito all'Amministrazione di promuovere presso il Ministro una proposta di modifica normativa che consenta finalmente una progressione anche per la Prima Area. Siamo consapevoli delle difficoltà che sussistono rimanendo in questo CCNL ed è per questo che continuiamo a rivendicare sempre ed in ogni sede la soluzione più semplice per tutti i nostri problemi:

Il riconoscimento della specificità per il personale civile della difesa.

Roma, 21 giugno 2016

Una volta stabilito che i criteri per le riqualificazioni per noi devono rispondere alla logica di far riqualificare prioritariamente chi non si è mai riqualificato e chi non si è riqualificato nel 2010, abbiamo comunque avanzato alcuni suggerimenti pratici che potrebbero rispondere al nostro obiettivo:

- prevedere un cospicuo punteggio per le idoneità conseguite nelle precedenti procedure di progressione economica all'interno delle aree nel Ministero della Difesa
- riformulare i criteri dando maggior peso all'anzianità nella fascia economica di appartenenza;
- prevedere la valorizzazione del titolo di licenza di scuola elementare nella seconda Area.
- modificare il punteggio attribuito alla valutazione della prestazione resa. Tale punteggio oltre ad essere applicato a posteriori penalizza eccessivamente i lavoratori che sono stati assenti per motivi di salute;

Questi ed altri suggerimenti saranno oggetto di una successiva proposta più dettagliata relativa ai punteggi e ai criteri.

2. SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'Amministrazione propone di destinare il 50% del FUS alla performance individuale da distribuire secondo una tabella inserita nell'articolo 12 e lasciando il restante 50% alla contrattazione locale.

Abbiamo fatto rilevare che nell'art. 13 in realtà è previsto che il restante 50% debba essere distribuito con la stessa tabella dell'art. 12. A questo punto chiediamo: che fine fa la contrattazione locale? E a che serve disquisire sulle percentuali?

In considerazione che il sistema di valutazione della performance avrà ripercussioni non soltanto economiche ma anche giuridiche e di carriera non possiamo che ribadire che non è uno strumento utilizzabile nel Ministero Difesa alla luce della rivendicata specificità del personale civile.

3. INDENNITA' DI MOBILITA' – ALLEGATO 11

Nell'allegato 11 l'Amministrazione modifica la distanza necessaria a percepire l'indennità di mobilità da oltre 30 km ad oltre 50 km. Alla nostra richiesta di chiarimenti, l'Amministrazione ha dichiarato di essersi adeguata alla normativa vigente. Ci riserviamo di approfondire l'argomento in quanto riteniamo che vada chiarito se i 50 km previsti dalla legge Madia debbano obbligatoriamente essere applicati nel contratto integrativo.

Ci aggiorniamo al prossimo incontro che avverrà il 6 luglio

Il Coordinamento Nazionale Difesa
Alessandro Coen