



Allegato 2)

1. FUA e Riqualificazione del personale

In molti uffici i lavoratori non hanno ancora percepito le somme del FUA e le indennità accessorie. Il motivo di questo ritardo sembra essere imputabile ai singoli Uffici che non hanno provveduto tempestivamente a tutti gli adempimenti previsti.

In altri uffici i lavoratori hanno percepito quanto spettante nel mese di dicembre 2013, grazie ad un'emissione straordinaria dovuta all'attività e tempestività della Direzione Generale Bilancio.

Queste disparità devono essere eliminate.

Siamo in grado di riconoscere i meriti ai Dirigenti ma anche di individuarne le responsabilità.

2. FUA 2013

nel Ministero della Giustizia la discussione del FUA 2013 è stata frettolosamente "rinviata a data da destinarsi", con un preavviso inferiore alle 24 ore? Men che meno esiste una proposta per il 2014.

Come si fa a valutare ex post il personale se passa ogni anno e non si conoscono (perché inesistenti) gli obiettivi?

Si ritiene innanzi tutto doveroso che l'Amministrazione promuova e si faccia volano dell'emanazione un provvedimento che consenta di rimpinguare il Fondo Unico di Amministrazione, anche attraverso il recupero delle spese di giustizia, il contributo unificato ed ogni altra entrata ottenuta grazie all'attività del personale giudiziario, riteniamo (e lo chiediamo da molti anni) che l'Accordo sul FUA debba essere discusso all'inizio dell'anno di competenza per i motivi che si vanno a precisare di seguito.

Non vogliamo inventarci nulla di nuovo ma vorremmo prendere esempio da altre Amministrazioni che, o più virtuose, o con maggior fantasia, o con maggior peso politico, riescono a trovare formule pro lavoratori senza incontrare alcun ostacolo da parte degli organi di controllo.

Aumentare lo stanziamento del FUA:



Occorre aumentare lo stanziamento del FUA pagando il lavoro straordinario con fondi su appositi capitoli di spesa

Il nostro Ministero è un raro (se non unico) esempio di Amministrazione in cui il lavoro straordinario viene pagato ai dipendenti sottraendolo dal **Fondo Unico di Amministrazione**.

L'anomalia, che segnaliamo da molti anni, deve essere corretta perché danneggia tutti i lavoratori.

Il lavoro straordinario anche per i dipendenti del Ministero della Giustizia deve essere pagato esclusivamente con l'apposito capitolo di spesa, se lo stanziamento è insufficiente l'Amministrazione non può e non deve imporre ai lavoratori lo svolgimento del lavoro straordinario per sopperire alle note carenze di organico.

Non solo, da anni richiediamo che venga affrontato e risolto il problema dell'istituzione e disciplina della BANCA ORE contrattualmente istituita dal C.C.N.L. 16.5.2001.

Anche la "banca ore" è una realtà solo in altri Ministeri invece nel Ministero della Giustizia è ampiamente disapplicata.

AVVIO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il CCNI sottoscritto nel 2010, pur presentando dei problemi che devono essere risolti con urgenza, prevede all'art.22 che l'Amministrazione "nel mese di gennaio di ciascun anno verifica il numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna area (...) che non abbiano avuta attribuita nel bienni precedente la fascia retributiva superiore".

L'ultimo passaggio economico per i lavoratori giudiziari è avvenuto con decorrenza gennaio 2010, pertanto i tempi sono maturi per procedere.

Qualcuno osserverà, quale impedimento, che la normativa prevede il blocco fino al 2014.

Ebbene, essendo convinti che, volendo, gli ostacoli si superano, vorremmo prendere esempio proprio dal MEF.

Il 22/01/2013 è stato firmato l'accordo FUA (già certificato dall'UCB, dalla RGS/IGOP e dalla Funzione Pubblica) che prevede testualmente: "le parti si impegnano, compatibilmente con la vigente normativa, a procedere entro il 2013, con apposito accordo a valere sul Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2014, alla definizione delle procedure e dei criteri per lo sviluppo



Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca - Enti ex art. 70

economico all'interno delle aree professionali, tenendo conto delle risorse presenti nel Fondo, a consuntivo, al 31 dicembre dell'anno precedente. Gli effetti, sia di natura giuridica che economica, decorreranno dal 1 gennaio 2014".

INDENNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

Da qualche anno abbiamo chiesto anche per i lavoratori giudiziari l'introduzione dell'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, prevista a pochi metri di distanza dal Ministero della Giustizia, per i dipendenti della Giustizia Amministrativa. E' un'indennità fissa mensile che va da €.150 a €.440 (in relazione alle ore effettuate ed alla fascia economica).

QUOTE INCENTIVANTI

Siamo convinti, e lo riteniamo oggettivo, che le performance dei dirigenti sono strettamente correlate all'attività dei dipendenti e che nessun dirigente, neanche il migliore, potrebbe ottenere i risultati desiderati se il personale delle qualifiche funzionali non lo collaborasse al meglio.

Siamo convinti che il personale deve essere premiato per la sua produttività (parametrata ai mezzi a disposizione), ci siamo sempre opposti alla distribuzione "a pioggia" tanto amata da altre OO.SS., pioggia che "bagna" tutti, sia coloro che lavorano che coloro che sono assenti e non contribuiscono alla produttività dell'ufficio (primi tra tutti i dirigenti sindacali che percepivano il FUA anche durante il periodo di distacchi, aspettative e permessi sindacali).

Non crediamo sia un caso che nelle Agenzie fiscali vengano sottoscritti degli Accordi con le OO.SS. in cui (in applicazione della Convenzione per il triennio 2009-2011 sottoscritta tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Direttore dell'Agenzia) la quota incentivante viene ripartita tra le quote destinate al personale (sia dirigenziale che delle aree funzionali) e al potenziamento della struttura.

Se è vero, come crediamo sia vero, che quest' Amministrazione voglia affrontare e risolvere il problema della Giustizia, piuttosto che parlare di giudizi di efficienza sul personale in servizio, metodica anacronistica e insoddisfacente, preferiamo parlare di obiettivi da raggiungere e pertanto riteniamo doveroso partire dal recupero dei fondi per il personale che dimostrerà di raggiungere conseguentemente far raggiungere al proprio ufficio i risultati desiderati.



Giudicare il personale senza riuscire a premiare nessuno e senza valutare le risorse a disposizione, è un sistema destinato inevitabilmente al fallimento.

Il personale vuole essere valutato e premiato per il lavoro che svolge.

Dobbiamo confrontare i compensi percepiti dai Dirigenti gli uffici giudiziari quale indennità di risultato negli anni 2006-2008 con la quota per la produttività del personale degli uffici?

Possiamo farlo ma la differenza è incomprensibile ed ingiustificabile se pensiamo che se i dirigenti riescono a raggiungere gli obiettivi lo devono anche (rectius: prima di tutto) al personale che li collaborano, altrimenti le idee, anche le migliori, resterebbero tali e non si tradurrebbero in soldi. Ancora una volta non ci stiamo inventando nulla, non abbiamo avuto nessuna idea innovativa ma riteniamo di doveroso seguire l'esempio di altre Amministrazioni (come le Agenzie fiscali) che adottano il modello ormai da anni e che svolgono un ruolo altrettanto delicato come quello del personale giudiziario.

L'Amministrazione è riuscita a garantire al personale delle Agenzie adeguati sistemi di incentivazione e di partecipazione ai risultati che si ottengono.

PIANO PERFORMANCE

Strettamente correlata alla questione della valutazione del personale è il piano delle performance.

Ogni ufficio giudiziario (nella persona del capo ufficio e/o dirigente, laddove presente) è chiamato ad impostare, nel rispetto di varie disposizioni normative (es.: art. 4 e 1 dlgs 240/06; art. 37 dl 98/11 convertivo L.111/2011, Piano performance art. 10 D.Lgs. 150/09) una programmazione delle attività amministrative e giudiziarie per realizzare determinati obiettivi. In ogni ufficio ci dovrebbe essere la possibilità di confrontarsi su una specifica programmazione.

Abbiamo detto, e lo ribadiamo, che la performance e il conseguente premio del dirigente sono necessariamente correlate all'attività del personale, in quanto nessun dirigente potrebbe ottenere i risultati desiderati/programmati se il personale delle qualifiche funzionali non collaborasse al meglio.

Di contro il premio accessorio dei dipendenti (FUA) non viene collegato alla performance del dirigente.

Non risulta esserci alcuna informazione, sia al personale, sia alle Rsu, che alle OO.SS, sulle "schede degli obiettivi operativi assegnati dai dirigenti di seconda fascia alle strutture amministrative da essi guidate" (cfr. pag. 1 Piano della Performance 2013-15) ovvero delle schede predisposte dai dirigenti ai fini della corresponsione del loro premio di produttività.

Nella parte di introduzione e presentazione del piano viene evidenziato il problema relativo alle *"segnalate serie difficoltà a dare corso alla corretta pianificazione negli uffici giudiziari privi di dirigente amministrativo, che attualmente rappresentano una percentuale non irrilevante degli stessi"*.

Ed ancora leggiamo: " ... *sul versante delle azioni correttive adottate allo scopo di migliorare la qualità complessiva del ciclo di gestione della performance, è stata rimarcata - in seno alla direttiva annuale del Sig. Ministro per l'anno 2013 - la necessità di perfezionare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, di affinare i meccanismi dei controlli interni e di **valutazione del personale e dei dirigenti**, adottando un sistema degli obiettivi che preveda la maggiore puntualità e "misurabilità" possibile degli stessi. E' stato posto in evidenza, infatti, che solo l'indicazione di obiettivi specifici, chiari e rilevanti rispetto ai bisogni della collettività (oltre che "misurabili" e coerenti con le priorità politiche) consente di verificare, in sede di controllo, se essi siano stati raggiunti e in che misura, offrendo la concreta possibilità di riconoscere meriti e demeriti e di individuare eventuali responsabilità. Su queste basi ci si attende un sensibile miglioramento dei sistemi di elaborazione degli obiettivi e dunque, a cascata, dei meccanismi di controllo e verifica dell'andamento della performance di tutti i settori dell'amministrazione"*.

Ci chiediamo, ora ma da anni, come si può pensare di premiare il personale se, come abbiamo già rimarcato, non vengono predeterminati gli obiettivi e se si convocano le OO.SS. per la distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione sempre al termine dell'anno di competenza e con un ritardo di un paio di anni nelle liquidazioni?