

FEDERAZIONE INTESA FUNZIONE PUBBLICA

(già denominata UGL-INTESA Funzione Pubblica)

Prot 36_2015 del 24 aprile 2015

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Al Ministro della Giustizia
Andrea Orlando

Al Capo di Gabinetto
Giovanni Melillo

Al Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria del personale e dei servizi
Mario Barbuto

Al Direttore Generale del personale e della formazione
Emilia Fagnoli

Al Direttore Generale della Contabilità e del Bilancio
Lucio Bedetta

p.c. ai lavoratori del Ministero della Giustizia



OGGETTO: Fondo Unico Amministrazione 2013-2015. Criteri di valutazione del personale.

Questa O.S. deve rilevare che, nonostante numerosissimi solleciti ed il decorso degli anni, nessuna contrattazione è stata avviata per la distribuzione del FUA 2013, 2014 e 2015.

Quello che nel nostro Ministero sembra essere impossibile nelle altre Amministrazioni è una realtà. Come sempre, andiamo a documentare le nostre affermazioni: il 20/04/2015 abbiamo sottoscritto presso il Consiglio di Stato un accordo (attenzione: non ipotesi di accordo!) **che consideriamo ottimo**, per tutto il personale della Giustizia Amministrativa. Per brevità lo alleghiamo ma ci permettiamo di invitare tutti ad un'attenta lettura per un ottimo spunto di lavoro. Inutile precisare che l'Accordo, essendo definitivo, ha già superato ogni vaglio degli organi di controllo e che i lavoratori percepiranno, anche per il 2015, una quota differenziata di produttività per 12 mesi dell'importo che va da €.150 a €. 440!

Questo, per noi, vuol dire attenzionare le politiche del personale, incentivare e premiare, perché nel Ministero della Giustizia sembra essere impossibile ?

Purtroppo, invece, dobbiamo prendere atto che il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ufficio centrale del Bilancio presso il Ministero della Giustizia ha inviato una comunicazione a molteplici uffici distrettuali in relazione al previsto controllo circa la regolarità amministrativa e contabile ai sensi dell'art. 5 c.2 del D.Lgs. 123/11 e rileva:

Al riguardo si fa presente che - ai sensi del CCNL relativo al comparto ministeri del 14 settembre 2007, così come modificato dal CCNL biennio economico 2008-2009, e dell'Accordo per la definizione e del procedimento per la valutazione del personale nell'anno 2010 sottoscritto il 12 novembre 2010 presso il Ministero della Giustizia - i sistemi di incentivazione del personale devono essere predisposti sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici standard di misurazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del F.U.A.

FEDERAZIONE INTESA FUNZIONE PUBBLICA

(già denominata UGL-INTESA Funzione Pubblica)



Dall'esame degli atti trasmessi, sembrerebbe che le somme afferenti al fondo unico di amministrazione vengano distribuite in assenza della predisposizione di progetti o piani di lavoro e di sistemi atti a misurare gli effettivi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali svolti.

Ciò nonostante si è provveduto, in via del tutto eccezionale, ad apporre il visto di regolarità amministrativa e contabile n. 13123 del 10 novembre 2014 ai sensi dell' art. 5 del legislativo 30 giugno 2011, n. 123.

Tuttavia, si raccomanda che già a partire dalla contrattazione relativa alle risorse 2013, i sistemi di incentivazione del personale siano predisposti sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici standard di misurazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del F.U.A. A tal proposito si rinvia alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 2012.



La nostra Federazione chiede, da molti anni, che si faccia la programmazione e che siano individuati i criteri per distribuire il premio sulla base di obiettivi e piani di lavoro.

Ricordiamo che l'art. 5 del D.L. 95/12 (legge di conversione n. 135/12), prevede:

comma 11: *"le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:*

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

comma 11-bis: *"Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale e' effettuata dal dirigente in relazione:*

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati".

Appare del tutto evidente che devono essere previsti specifici obiettivi di gruppo o individuali e che, necessariamente, devono essere fatti conoscere ai diretti interessati, in base al principio di trasparenza dell'operato e dei risultati delle amministrazioni previsto dagli artt. 1 e 3 D.Lgs. 150/09; artt. 21 e 22 CCNL Ministeri.

Un corretto procedimento di valutazione dell'apporto del personale presuppone infatti almeno l'informazione, se non la condivisione, dei programmi e quindi degli obiettivi che un ufficio si pone, per garantire la consapevolezza di coloro che sono i principali attori che permettono il raggiungimento degli obiettivi programmati, cioè i lavoratori.

Da sottolineare che la stessa trasparenza viene garantita necessariamente anche nel procedimento di valutazione dei dirigenti.

FEDERAZIONE INTESA FUNZIONE PUBBLICA

(già denominata UGL-INTESA Funzione Pubblica)

Se tutto questo non avviene, come non avviene, ci troviamo di fronte a delle valutazioni successive (anche di anni), senza che il personale abbia conosciuto preventivamente obiettivi e criteri, con il MEF che scrive le sue "raccomandazioni" e perché no ... con la Corte dei Conti che attenziona i nostri Accordi.

Risultato complessivo: blocco della contrattazione e disagio/ira/scoraggiamento crescente dei lavoratori.

Nessuno dimentica 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. 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 partire dalle "pagelline" per il personale (di cui non si conoscono a priori i criteri) riteniamo doveroso partire dal recupero dei fondi per il personale che dimostrerà di raggiungere e 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. L' Amministrazione ha il dovere, a maggior ragione in un momento come questo, di promuovere nelle sedi competenti l'emanazione un provvedimento che consenta al personale di rimpinguare il fondo unico di amministrazione attraverso il recupero delle spese di giustizia, il contributo unificato ed ogni altra entrata ottenuta grazie all' attività del personale giudiziario, nonostante le mille difficoltà quotidiane.

Dobbiamo confrontare i compensi percepiti dai Dirigenti gli uffici giudiziari quale indennità di risultato 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 (se non prima di tutto) al personale che li collaborano, altrimenti le idee, anche le migliori, resterebbero tali e non si tradurrebbero in soldi.

Attenzione ... 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 e la Giustizia Amministrativa) 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, rispettando il diverso apporto.

Per quanto sopra rinnovo la richiesta:

1. di immediato confronto su queste importanti tematiche nonché la convocazione per la definizione dei criteri del FUA 2013, 2014 e 2015
2. dell'informazione preventiva degli obiettivi

Cordialmente,

Il Coordinatore Nazionale
(Claudia Ratti)

