

Allegato 2)

FUA 2016 e 2017

Preliminarmente si chiede di procedere con immediatezza alla convocazione per il FUA 2016 e 2017.

Si ritiene 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.

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 convertito 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?