



FUA 2010 - SIVAP

Il giorno 27 aprile 2011 si è tenuta la riunione concernente il seguente O.d.G.:

- Quantificazione e criteri di distribuzione FUA 2010;
- Sistema di valutazione del personale.

FUA 2010

È stata una trattativa molto lunga ed estenuante, che ha visto come prima presentazione, da parte dell'Amministrazione, un accordo che prevedeva una suddivisione per scala parametrica divisa per posizione economica, una valutazione del dirigente, il blocco della contrattazione di secondo livello decentrata.

Questa O.S. ha dichiarato che la mancata modifica dei punti elencati sopra vedeva l'impossibilità di una firma della UILPA-MEF su tale accordo.

Soltanto dopo svariati interventi e dichiarazioni di voto si è arrivati all'accordo in allegato, con affermazione a verbale da parte di questa O.S. che prevede che l'assiduità partecipativa dovrà essere calcolata secondo le modalità definite da apposita circolare.

La UILPA-MEF vigilerà affinché la circolare includa, oltre alle altre fattispecie già considerate in precedenza (II° semestre 2009 legge 102/ 2009), anche le cause di servizio, che in passato sono state a nostro avviso inspiegabilmente penalizzate.

E' inoltre espressamente previsto un ulteriore accordo per il passaggio delle posizioni economiche.

In assenza dei due citati elementi la UILPA-MEF sarà costretta a ritirare la firma dall'accordo.

Un risultato molto importante che prende in considerazione quasi tutte le innumerevoli richieste del personale e le battaglie (vedi assenze per causa di servizio) che questa O.S. sta portando avanti da almeno due anni.

Una O.S. asserisce che con quest'accordo sussiste un appiattimento professionale, ma bisogna ricordare che è lo stesso CCNL ad evidenziare non più una differenza sostanziale per posizione economica ma una diversificazione per area, un contratto al quale tutti siamo sottoposti.

SIVAP

Successivamente all'accordo del FUA 2010 la riunione, che è proseguita nel pomeriggio, ha avuto un protagonista, il sistema di valutazione del personale (in allegato), che ha visto questa O.S. contraria non solo sul punto di vista sostanziale ma anche sui tempi di applicazione del sistema.

Ad oggi dove il MEF subisce una trasformazione radicale, che vede in difficoltà alcune sedi periferiche dal punto di vista logistico e lavorativo, un sistema di valutazione così come presentato crea soltanto attriti tra personale stesso e tra il personale e il dirigente, sottraendo energie che potrebbero essere utilizzate per il raggiungimento dell'obiettivo di sede.

Sostanzialmente la UILPA-MEF ha fatto rilevare che un comitato di garanzia non può essere solo costituito dall'Amministrazione, e che, cosa molto più grave, ad una controversia, tra valutatore e valutato, esprime un parere obbligatorio ma non vincolante.

Abbiamo anche ricordato all'Amministrazione che tale sistema ha una registrazione della corte dei conti antecedente l'accordo del 4 febbraio 2011, quest'ultimo prevede un ruolo rilevante delle OO.SS. per la costituzione e applicazione del sistema di valutazione, e che ad esso devono essere applicate nuove risorse economiche.

Diffidiamo l'Amministrazione all'applicazione di tale strumento che ad oggi a nostro parere sembra più un documento punitivo che valutativo, chiediamo più tavoli di confronto serio sull'argomento per raggiungere una qualità sulla valutazione della performance il più possibile condivisa.

PASSAGGI ECONOMICI

Oggi l'Amministrazione ci ha comunicato di non aver riscontrato criticità sulle domande di presentazione per i passaggi economici, tali da dover chiedere un tavolo di confronto con le OO.SS. e che sono giunti ad una percentuale di correzione che potrebbe vedere la graduatoria definitiva nei prossimi mesi.

Roma, 27 aprile 2011

Il Coordinatore Generale
BORDINI Andrea G.