Ministero del Lavoro - Ispettorato Nazionale del Lavoro

DAL CO.CO.PRO. AL COTTIMO

Fondo Unico di Amministrazione: l'accordo nazionale 2007/2008

Roma, 18/04/2007

L'istituzione del Fondo unico di amministrazione (FUA) risale al CCNL del comparto Ministeri del 16 maggio 1995. Parte del salario accessorio previsto dalla precedente disciplina legislativa e contrattuale viene destinato all'istituzione della Indennità di Amministrazione (diversa per ogni Ministero). La parte rimanente confluisce nel cosiddetto Fondo per la produttività collettiva e nel famigerato fondo per i "premi di qualità della prestazione individuale".

Fondo e "fondino" confluiranno nel Fondo Unico di Amministrazione a partire dal successivo quadriennio con il CCNL del 16 febbraio 1999.

Nonostante in tanti si affannino a far passare l'idea che la retribuzione derivante dal FUA sia un "di più" da concedere ai meritevoli se riescono a produrre di più, si tratta di una fetta di salario che di anno in anno diventa sempre più consistente mentre si assottiglia inesorabilmente la quota di finanziamenti da destinare alla classica busta paga.

Ecco a quanto ammontavano le singole voci per il FUA 2005, l'ultimo disponibile:

Voci che costituiscono il FUA
Somme certe (importi previsti dal CCNL 16/5/1995; stanziamenti previsti dai rinnovi contrattuali; % di riduzione delle ris per lavoro straordinario)
Retribuzione Individuale Anzianità personale cessato
Posizioni Super personale cessato
Risparmi di gestione
Art. 43 L 449/97 (accantonamento di una quota non inferiore al 2% delle spese di funzionamento)
Economie da personale in part time
Indennità di amministrazione personale cessato
Art 119 L 388/2000 (%sanzioni riscosse)
Integrazioni bienni contrattuali
TOTALE FUA

Dall'importo totale va poi dedotto quanto accantonato per il pagamento delle posizioni super e per i passaggi di livello del personale all'interno delle aree, che riducevano il FUA 2005 a € 16.039.877,00

Questo è il FUA, vediamo cosa prevede l'innovativo accordo nazionale che riguarda il biennio 2007/2008:

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE TRA GLI UFFICI PERIFERICI: I PRODOTTI

Per la suddivisione delle risorse del FUA agli uffici periferici non si procede più tenendo conto del rapporto tra organici previsti e personale in servizio, come in passato, ma tenendo conto dei risultati conseguiti dall'ufficio in relazione ad una serie di "prodotti".

Questa novità metodologica avrà verifica semestrale, a partire da luglio, in modo da "affinare" il meccanismo ed introdurre nuovi elementi.

L'accordo individua una serie di "prodotti" per gli uffici periferici, ai quali verranno ridistribuite le risorse complessive del FUA in base al miglior rapporto tra prodotto e personale impiegato.

Per le Direzioni provinciali ecco i "prodotti da vendere" e gli indicatori di "performance":

1. Gestione amministrativo contabile	
Numero di dipendenti gestiti	
2. Contenzioso amministrativo	
Ordinanze, di ingiunzione o di archiviazione, emanate a seguito dei rapporti degli ispettori presi in carico dall'Ufficio legale e contenzioso, trascorsi i termini per il pagamento della "sanzione in misura ridotta", con esclusione degli atti degli enti previdenziali.	*Ricorsi definiti in opposizione alle ordinanze di ingiunzione*
3. Conciliazione delle controversie di lavoro nel settore privato	
Numero verbali di accordo totale o parziale, mancato accordo, di assenza di una delle parti.	
4. Conciliazione delle controversie di lavoro nel settore pubblico	
Numero verbali di accordo totale o parziale, mancato accordo, di assenza di una delle parti.	
5. Commissione di certificazione	
Numero pratiche istruite e portate in commissione	
6. Conciliazione monocratica	
Numero tentativi attivati a seguito di convocazione delle parti	
7. Lavoratori extracomunitari	

Numero pratiche istruite				
8. Lavoratrici madri				
Numero provvedimenti di autorizzazione all'astensione anticipata				
9. Inchieste infortuni				
Numero pratiche definite				
10. Attività ispettiva				
Numero aziende ispezionate e aziende irregolari	*Numero lavoratori irregolari*	*Numero lavoratori in nero*	*Sanzioni riscosse*	*Provvedimenti di sospensione lavori nei cantieri edili*

Identificare attività complesse, funzioni istituzionali, servizi al cittadino, come prodotti la dice lunga sullo stato di non ritorno in cui versa ormai certa concezione della Pubblica Amministrazione; ma c'è di più: le performance indicate vanno rapportate al numero di dipendenti utilizzati.

Ci sono cioè solo due modi di ottenere buone performance:

a. *far fare le stesse cose ad un numero minore di personale, o, in altri termini: aumento dei carichi di lavoro;*

b. *far fare più cose allo stesso numero di personale, o, in altri termini: aumento dei carichi di lavoro;*

Durante gli anni '60 del secolo scorso un tale meccanismo aveva un nome preciso: cottimo.

Vi pare bello andare dal personale e spiegare che è stato introdotto il cottimo ? Ed allora meglio cambiarne il nome, sperando che la variazione nominalistica sia sufficiente a mascherarne il contenuto vero. Et voilà: si tratta di "*coinvolgimento dei lavoratori sugli obiettivi istituzionali individuati*".

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE IN SEDE PERIFERICA

Superata la suddivisione tra 70% di “quota fissa” e 30% di “quota variabile”.

Dopo aver proceduto al pagamento delle indennità nazionali (turno, reperibilità, rischio da radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti), si procederà, attraverso la contrattazione decentrata, all’assegnazione delle risorse attraverso i seguenti criteri:

Presenza in servizio

2006

con l’ultimo accordo FUA, veniva assegnata una quota non inferiore al 47% della “quota fissa” (cioè del 70% delle risorse assegnate all’ufficio) per la retribuzione della presenza in ufficio, cioè l’unico dato oggettivamente rilevabile (perché si sa, chi si ammala, …peste lo colga).

Con questo meccanismo era quindi possibile assegnare teoricamente il 70% del FUA interamente alla presenza in ufficio.

La giornata di presenza in servizio veniva poi differenziata tra le aree funzionali con una maggiorazione delle aree B e C, rispettivamente del 15% e del 30%, rispetto all’area A.

2007

La quota da assegnare al personale sulla base della presenza in servizio, dovrà essere compresa tra il 20% ed il 40% delle risorse FUA assegnate all’ufficio.

La maggiorazione delle aree B e C sarà del 5% e del 10% rispetto all’area A.

2008

La quota da assegnare al personale sulla base della presenza in servizio, dovrà essere compresa tra il 15% ed il 30% delle risorse FUA assegnate all’ufficio, senza differenziazione

della giornata di presenza fra le aree funzionali.

Si è giunti al superamento della differenziazione della giornata di presenza; ma la quota da assegnare non può superare adesso il 30% del FUA.

Indennità locali

Servivano al potenziamento del potere di contrattazione in sede decentrata. Così i delegati sindacali locali potevano acquisire “potere contrattuale” attraverso l’individuazione di incentivi ai colleghi per la loro attività di sportello, di disagio, per le posizioni di responsabilità o per ogni altro incentivo che la fantasia dispiegatasi a seguito dell’accresciuto “potere contrattuale” riusciva a scovare.

Tali infinite possibilità rimangono, mentre l’individuazione di incentivi per le posizioni di responsabilità diviene imperativa.

Incentivazione degli obiettivi.

Da un sistema di “incentivi” legato a progetti e progettini anche locali, si passa ora al “prodotto” e al maggior risultato da raggiungere in base al “prodotto” dato.

Il Dirigente, sulla base delle Direttive per l’azione amministrativa, presenterà gli obiettivi rilasciati alle strutture periferiche dai Dirigenti Generali (la cosiddetta Direttiva di II° livello) e definisce, mediante accordo con le RSU e le OO.SS. (!!):

a. criteri per l’individuazione dei destinatari;

b. misuratori della produttività, esplicitando le condizioni per la *misurabilità, verificabilità ed incentivazione del risultato*.

I misuratori di produttività potranno essere mutuati da quelli previsti per i prodotti visti in

precedenza, per i quali l'amministrazione diramerà ulteriori specifiche istruzioni, dalla Direttiva di II° livello, o altri ancora che verranno individuati dalla contrattazione decentrata.

Per quanto riguarda l'attività ispettiva, la ripartizione delle risorse tra il personale ispettivo dovrà essere riferita all'attività esterna, e la contrattazione (!?) dovrà stabilire modalità e criteri che tengano conto:

a. del disagio dell'ispezione;

b. dell'onerosità dell'ispezione;

c. della complessità dell'ispezione

E sapete come si chiama tutto questo? "potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale" !!! (testuale: pag. 6 dell'accordo nazionale).

Ed infine, oo.ss. ed RSU procederanno alla verifica finale del raggiungimento degli obiettivi prefissati ed applicheranno i criteri di misurabilità concordati in precedenza per assegnare la retribuzione al personale.

A questo punto, i Responsabili degli Uffici, ***con lettera personale***, comunicheranno a ciascun lavoratore l'esito finale della valutazione e trasmetteranno alle oo.ss. ed alle RSU i tabulati anonimi, per la privacy (!?), contenenti ciascun obiettivo, le singole voci di incentivazione e gli importi assegnati.

Mentre fino ad ora in molti uffici ci si trincerava strumentalmente su una supposta tutela della privacy del personale (la privacy sulla retribuzione di un dipendente pubblico?), ora è un accordo sindacale a sancire che .. non è dato sapere la retribuzione di un dipendente pubblico.

Siamo certi che certe affermazioni valgano più, e possano essere più adeguatamente valutate dai colleghi, che qualsiasi nostro commento.

Per chi se lo fosse perso, riportiamo integralmente la nota a verbale sottoscritta da CGIL, CISL e UIL: *“Le scriventi oo.ss., nell’apprezzare che uno sforzo rilevante è stato fatto per rendere più trasparente l’assegnazione delle risorse del FUA, auspicano il superamento delle negative rigidità connesse alla legge sulla privacy, dando un incisivo segnale di trasparenza a questo accordo così fortemente innovativo.”*

Analogo entusiasmo per un accordo “così fortemente innovativo” traspare anche dalla nota a verbale della FLP che, dopo aver firmato un accordo che prevede tabulati anonimi, si lamenta anch’essa per … i tabulati anonimi.

Quando tutto questo? L’autonomia della contrattazione decentrata viene talmente allargata e potenziata, che l’accordo locale … ha da farsi entro il 15 maggio !!

NOI NON CI STIAMO !!!