



Pubblico Impiego - Ministero delle Infrastrutture e
Trasporti

Licenziamenti: Gli accordi FUA usati dall'Amministrazione
contro i lavoratori.

**Accordi FUA: ormai un' arma carica puntata contro i lavoratori del Ministero
Infrastrutture e Trasporti - DISARMIAMOLI !**



, 01/08/2012

Si è svolta il 26 luglio una riunione tra OO.SS. ed Amministrazione MIT convocata per il confronto su FUA 2011 ed a seguire sul Sistema di valutazione dei lavoratori MIT, argomenti strettamente correlati.

La USB ha subito denunciato l'atteggiamento antisindacale dell'Amministrazione che convoca sulla meritocrazia ma **non risponde** alle formali richieste della USB, facendo un elenco non certo esaustivo, in merito a:

- **funzioni MIT ed organizzazione del lavoro generale e particolare in specifiche strutture MIT**
- **criteri per gli straordinari, reperibilità, indennità (spesso ben oltre i miseri 300 euro di FUA! per cui alcuni guadagnano +100 ed altri +1000)**
- **esternalizzazione dei servizi informatici dai costi esorbitanti**

- informativa sugli incentivi alla progettazione art 92 dlgs 163/06)
- turnazioni mai contrattate (qualcuno le fa davvero qualcuno le “inventa” in attesa del solito "colpo di spugna" con firma dei soliti noti)
- perchè mantenga in “congelamento perenne” 530.000 euro annui dal 2008 FUA (ex RID)

Nessuna risposta, trasparenza zero.

Ormai si convoca solo per riproporre **sostanzialmente** il riferimento, nei testi di accordo FUA, alla legge Brunetta (vigente con tutto il suo portato negativo) ed al relativo “Regolamento di valutazione personale non dirigenziale MIT”, come noto sospeso dal Ministro viste le forti incongruenze che conteneva anche sul piano giuridico.

E' subito nuovamente emersa la incongruenza macroscopica di accordi FUA 2011 e 2012 da sottoscrivere e che debbono far riferimento al suddetto regolamento e relativo manuale, appunto di fatto inapplicabile nel Ministero Infrastrutture e Trasporti per questo biennio.

Ciò non deve però illudere che la situazione sia favorevole come altre sigle con comunicati quasi vittoriosi suggeriscono.

O si rifiuta in anticipo il principio ispiratore della valutazione e della falsa meritocrazia o si finge di tagliare l'erba cattiva senza mai toccare le radici.

Non ci illudiamo quindi: il compito assegnato ai rappresentanti di parte pubblica è chiaro.

Se il sistema di valutazione è inapplicabile per il 2011, e ormai anche per il 2012, bisogna comunque chiudere gli accordi FUA relativi, (per la parte economica ripartendo i 30 euro lordi mensili più o meno in termini di redistribuzione uguale per tutti), ma **mantenendo saldi i riferimenti a quel sistema discriminatorio di valutazione**, da riesumare al più presto, e **partire a regime (nel 2013), con tutta la portata dei contenuti del sistema di valutazione, che anzi l'ing Esposito Presidente dell'OIV ripresenta sostanzialmente peggiorato attraverso meri tagli delle parti più “spigolose”.**

Urge infatti lo strumento per mettere in atto le discriminazioni tra presunti meritevoli e non meritevoli e quindi avviare la mobilità ed i licenziamenti su base economica e quindi meritocratica, di cui tutti infatti parlano in queste ore tutti i tg (manovra anti-statali la chiamano i media). A novembre quindi il sistema valutatorio ripartirà a regime.

E' ormai a tutti chiaro che il sistema, così architettato, nulla ha a che vedere con l'efficienza della P.A. o con criteri di merito effettivi ma è solo strumentale a ridurre ai minimi termini i lavoratori pubblici, sotto l'emergenza della riduzione della spesa a senso unico e secondo gli esuberanti ora, purtroppo, ben reali che nel caso del Ministero

Infrastrutture e Trasporti ammontano ad almeno:

400-500 lavoratori MIT (400 in area II) messi in esubero, già al netto dei prossimi pensionamenti 2012, da collocare cioè in mobilità secondo le modalità ed i decreti attuativi in arrivo per ottobre prossimo (per due o più anni all'80% del tabellare e poi licenziati se non ricollocati)

Il tutto mentre le altre sigle mediano sul FUA 2011 e 2012, accettando comunque di fatto lo “sdoganamento” per il 2013 del 25% dei comportamenti organizzativi che prevedono la totale discrezionalità della dirigenza, senza alcuna effettiva valutazione dell'organizzazione del lavoro, tema sul quale la USB chiede da lungo tempo un vero tavolo di confronto.

Come accennato, le proposte di modifica del manuale di valutazione MIT, analizzate nel pomeriggio, fanno capire chiaramente il gioco: **cassare con tratti di penna le parti che sono evidentemente inapplicabili o impugnabili, ma senza compensare in alcun modo i vuoti organizzativi che rimangono o ne conseguono**, chiaro segnale della strumentalità dell'intero impianto, orientato ad altri fini sopra ampiamente descritti e non all'efficienza e quindi da rigettare.

Mentre altri rappresentanti hanno francamente molto parlato di amenità varie, visto che invece su queste vicende si gioca la partita del licenziamento dei lavoratori pubblici nei prossimi 3-4 anni o del prepensionamento forzato (casomai nella condizione di “esodati” per anni a stipendio zero o 800 euro al mese), la proposta della USB è stata chiara rifiutando non parti, ma l'intero impianto del sistema riproposto.

Vediamone alcuni punti “di caduta” sostanziali:

- valutare i singoli sulla base del comportamento (pagelline sul 25%) non è affatto un metodo innovativo ed ha prodotto in passato effetto contrario alla produttività (qualcuno ricorderà l'art. 37 del CCNL, il cosiddetto “fondino”).
- Oggi questo ha effetti enormemente negativi permettendo di licenziare da un lato i lavoratori presunti inefficienti anche per motivi economici, come la riforma Fornero vuole e dall'altro avviando la Pubblica Amministrazione allo **sfacelo organizzativo** definitivo.
- per il sistema di valutazione dei dirigenti non esiste alcun coefficiente di presenza sulla valutazione che invece si mantiene per i lavoratori delle fasce.
- Una inaccettabile disparità.
- Qualche sigla sindacale si è persino avventurata a chiedere di introdurre sistemi di valutazione tra lavoratori e lavoratori, creando i presupposti per forme di mobbing ancor più gravi di quelle attuali. Inaccettabile totalmente per la USB, sebbene l'Amministrazione già “strizzi l'occhio” all'idea proposta...

- nessuna traccia, nel famoso manuale, di indicatori che forniscano la minima valutazione di come è organizzato il lavoro nelle unità organizzative, fino alla modifica **peggiorativa** riguardante le Capitanerie di Porto: essendo il sistema inapplicabile ci si affida del tutto ai **valutatori** militari, peraltro non tenuti a confrontarsi sull'organizzazione del lavoro, amplificando così il problema e somministrando una cura peggiore del male.
- Eliminata, con il nuovo regolamento, l'assistenza sindacale per quei lavoratori che volessero contestare la valutazione, secondo un chiaro **diktat** imposto dall'alto: Il sindacato che si accetta è solo quello che si appresta a cogestire gli esuberanti in massa con il governo di turno e a cui si concede pure di proclamare scioperi... **ma solo dopo che le norme sono state approvate e gli accordi sottoscritti! L'USB ha invece proclamato il primo sciopero generale in merito già il 22 maggio 2012 anche per il Pubblico impiego, (riforma Fornero e spending review) mentre CGIL CISL UIL e UGL avevano già garantito la pace sociale col Ministro Patroni Griffi, firmando l'accordo del 3 maggio u.s sul pubblico impiego e sostenuto prima con il ministro Brunetta la sua stessa riforma il 4 febbraio 2011 (CISL UIL e UGL).**
- si introduce nel manuale una "*frasetta*" che ribadisce l'imposizione ai dirigenti di concedere la valutazione massima per **un solo** lavoratore nella struttura (*25 punti in pagellina*) reintroducendo, surrettiziamente, il sistema delle fasce di merito che lo scellerato accordo del 4 febbraio, non siglato da USB, fingeva di cassare seppur provvisoriamente (vista la mancanza fondi nei FUA ed i CCNL ancora non adeguati alla Brunetta).
- Il sistema di valutazione lavoratori MIT viene quasi spacciato quale meccanismo perfetto ed avanzato ed invece è un mero strumento da usare contro i lavoratori, da spegnere e riattivare al momento giusto. (vedi nostro comunicato "[Un congegno ad orologeria](#)" di febbraio 2012)

Questa quindi la posizione della sola USB al tavolo per il FUA 2011

1) Il 25% dei comportamenti organizzativi,

cuore del sistema della falsa meritocrazia, deve essere eliminato: tutti i lavoratori devono essere messi in condizione di **LAVORARE** e non di **NON LAVORARE**, come l'intero impianto del sistema di valutazione invece impone, sancendo la totale abdicazione dei poteri dei dirigenti che prestano il braccio allo smantellamento del sistema pubblico, secondo i canoni della "spending review" che toglie il lavoro ed il salario ai lavoratori pubblici e devasta i servizi resi ai cittadini.

2) la valutazione degli obiettivi collettivi di ogni unità organizzativa (75%)

già contiene gli elementi per la valutazione dei singoli, in quanto componenti dell'insieme ed è su questa parte che è valutata la dirigenza pubblica e su cui può quindi essere valutato anche il personale sottoposto.

Firmare oggi accordi che mantengano ed avallino i riferimenti al sistema di valutazione previsto dalla Legge 150/2008 è per la USB improponibile, ed equivale a caricare

la pistola, puntata contro i lavoratori pubblici e messa in mano all'Amministrazione, da chi ha intrapreso la campagna anti-statali (e quindi contro il sistema pubblico) sostenuta oggi più che mai dalla maggioranza dei partiti e dai media loro asserviti.

Coordinamento USB Pubblico Impiego Minsitero Infrastrutture e Trasporti

