



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Puglia Molise Basilicata

Via Città di Milano, 24 – 76125 Trani (BT)
Cell: 392/2387544 – Fax: 0883-1950288

email: puglia@flpagemef.it
sito internet: www.flpagemef.it

07/11/19

Ieri si è tenuta la riunione presso la DID per il budget di sede anno 2017 e per la discussione sulle valutazioni del personale per gli anni 2017 e 2018.

All'apertura dei lavori, il Direttore ha illustrato la proposta dell'amministrazione sul riparto delle somme per gli Uffici di Puglia, Molise e Basilicata. (allegato alla presente)

Nell'esposizione è parso subito chiaro che l'Amministrazione non aveva intenzione di percorrere lo stesso sistema degli accordi degli anni precedenti. Ovvero, ha ritenuto che non potessero essere rideterminate le somme per gli Uffici andando ad estrapolare dalla somma totale destinata alla DID delle quote per i maggiori disagi di taluni Uffici, usando, quale parametro, lo stress dell'uso dello scanner (cosa che la FLP va dicendo da tempo e che ha determinato la mancata adesione agli accordi per i fondi 2014, 2015 e 2016).

A questo punto, aspettavamo che la proposta fosse messa in discussione tra le OO.SS. presenti e posta all'approvazione.

Ma così non è stato, in quanto la stessa Amministrazione, inaspettatamente, ha posto delle proprie variazioni alla propria proposta che, sicuramente, andrà a modificare le somme che lei stessa ha individuato.

Il Direttore, evidentemente non più convinto dalla ripartizione risultante dall'applicazione dell'accordo nazionale, ha annunciato che in un prossimo incontro avrebbe portato una proposta modificata andando a calcolare le somme in base ad un ulteriore algoritmo che tenesse conto delle ore lavorate per Ufficio, comprensive dello straordinario.

La FLP, ha subito contestato questo metodo, in quanto, sicuramente, una ridistribuzione modificata nei parametri dell'accordo nazionale, avrebbe penalizzato i soliti Uffici noti. In più, si vanno ad avvantaggiare gli Uffici che hanno più ore di straordinario autorizzati nel plafon a danno di altri, quali i Monopoli, che hanno meno ore. Non solo, ma non è condivisibile l'assunto dell'Amministrazione che il semplice calcolo delle maggiori ore lavorate, possa essere un indice nel calcolo dello stress nelle lavorazioni delle pratiche. Infatti, che ne sa il "Direttore" dello stress dei dipendenti che devono lavorare più pratiche di diverse aree a causa del ridotto numero del personale? Che cosa può sapere dello stress quotidiano dei lavoratori che hanno a che fare con una utenza variegata e non tutta laureata ad OXFORD o alla BOCCONI, ed hanno modi poco gentili e tentano di "fregare" i colleghi?

Per la FLP è una strada non praticabile e abbiamo chiesto l'immediata approvazione, seduta stante, della proposta originaria per poter accelerare le procedure negli Uffici e liquidare i compensi entro gennaio/febbraio 2020.

Grosso modo la stessa posizione è stata espressa dalla UIL. Le altre OO.SS. hanno avuto posizioni variegata con il SALFI che era favorevole ad un accordo fotocopia di quelli precedenti, ma non pregiudizialmente contraria alla nuova proposta dell'amministrazione; la CGIL si è riservata di esprimere il parere solo dopo il nuovo calcolo di ripartizione; la CISL, oltre all'accordo che prevede la penalizzazione per taluni Uffici così come i vecchi accordi, e in aggiunta di essere favorevole anche al ricalcolo della nuova proposta (doppia penalizzazione). È anche successo una cosa mai vista ad un tavolo sindacale; la posizione della CISL Puglia è stata contestata dalla CISL Abruzzo e Molise.



CGS
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

Come avrete capito, più che un tavolo sindacale sembrava di essere ad una riunione di condominio, dove ogni partecipante (e non sappiamo nemmeno a quale titolo) ogni tanto interveniva andando, addirittura, a contraddire quanto dichiarato dal capo delegazione. Così, il direttore ha deciso di aggiornare l'argomento il 21 novembre p.v., fornendo lo sviluppo dei nuovi calcoli determinati con i nuovi algoritmi.

Si è passati alla discussione del secondo punto, le valutazioni.

Tutte le OO.SS. hanno espresso forte dissenso del metodo e dell'applicazione.

La FLP ha dichiarato che l'Amministrazione, per poter giustificare le scelte per le prossime progressioni economiche, ha adottato il sistema di valutazione voluta dalla Funzione Pubblica. Solo che, i Dirigenti hanno calcato la mano e sono riusciti a scontentare non solo i partecipanti alla selezione ma anche tutti gli altri dipendenti che non sono interessati alle progressioni.

Infatti, è ridicolo avere una media bassissima per Uffici dove, a fronte di carenza di personale, hanno raggiunto gli obiettivi, addirittura superandoli.

È incredibile che Dirigenti che non ha mai visto i dipendenti o che non c'è stato proprio in Ufficio, abbia avuto la possibilità di valutare i colleghi. O altri Dirigenti che conoscevano così bene il proprio personale che hanno scambiato le valutazioni.

Sembra che queste valutazioni più che valutare il personale ha voluto mega valutare qualcuno ponendo delle differenziazioni eccessive.

Il DID, pur non potendo esprimersi in questa fase, in quanto sarà il valutatore finale nei ricorsi, ha ammesso che ci sono stati dei problemi, a volte forse anche tecnici e che, in fase di ricorso, avrebbe valutato tenendo conto di una serie di circostanze.

Effettivamente, non poteva dire di più!

Bene, ci aggiorniamo per la riunione del 21 novembre sperando di dare buone notizie.

Il Coordinatore Territoriale
Michele Giuliano

