



NON VA BENE!

Con il 1° gennaio 2011 entra in vigore la legge 150/2009 anche nella parte in cui prevede l'obbligo per le Amministrazioni di catalogare il proprio Personale, in ragione del 25%, 50%, 25%, rispettivamente nella fascia **alta**, **intermedia** e **bassa**.

La previsione di cui sopra presuppone notevoli effetti sul versante economico - al Personale inserito nella fascia **alta** deve essere assegnato il 50% delle risorse economiche destinate alla produttività individuale, l'altro 50% va assegnato al Personale inserito nella fascia **intermedia** -

Sulle percentuali relative alle fasce, la legge prevede uno spazio di contrattazione per cui:

- la fascia **alta** può essere incrementata di un più o meno 5% potendo quindi inserire in tale fascia da un minimo del 20% ad un massimo del 30% di Personale;
- la fascia **bassa** può essere azzerata con la conseguenza che nella fascia **intermedia** può essere inserita una percentuale di Personale pari all'80% o al 70%.

Gli effetti di tale catalogazione, a partire dal prossimo triennio (anno 2014), si rifletteranno anche sulle prospettive di carriera in particolare sulla acquisizione delle posizioni economiche, sulla attribuzioni delle posizioni organizzative, delle posizioni fisse, ecc...

La legge 150/2009 apporta anche sostanziali modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e richiama, con forza, la necessità che i CCNL 2010/2012 recepiscano le modifiche legislative distinguendo le materie oggetto di contrattazione da quelle riservate alla legge ed è in questo "nuovo" scenario che si ridefinisce e si "legittima" la Contrattazione Integrativa di Ente.

Successivamente alla legge 150/2009, **lo stesso Governo**, ha approvato, il 31 luglio 2010 la legge 122/2010 con la quale è stato convertito il decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 (... stabilizzazione finanziaria) con la quale, **tra le altre vergogne**, si prevede:

- il blocco dei CCNL per il prossimo quadriennio (2010/2013);
- Il blocco per gli anni 2011/12/13 dei trattamenti economici individuali al valore del 2010;
- riduzione del fondo economico relativo al salario accessorio in modo proporzionale alla riduzione del Personale in servizio.

Dopo l'approvazione della legge 122/2010 che contraddice in molti punti la legge 150/2009 è apparso evidente a tutti che, all'interno del Governo, ci sono valutazioni diametralmente opposte circa la "politica" da attuare nei confronti della Pubblica Amministrazione dando l'idea di uno **schizofrenismo legislativo** mai registrato in 150 anni di storia.

Scizzofrenismo legislativo che ha indotto alle **dimissioni** il **Prof. Pietro Micheli**, noto esperto internazionale sui sistemi di valutazione, dalla **CIVIT** (Commissione Indipendente per la Valutazione l'Integrità e la Trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni).

Dimissioni motivate appunto dalla **incoerenza** legislativa e della **contraddittorietà** nell'azione di Governo, non solo nell'approvare leggi in contrasto tra loro, ma anche nello "**sfilare**" dalla disciplina prevista dalla legge 150/2009 pezzi importanti, anche simbolicamente, come per esempio il Personale del Ministero dell'Economia, quello delle Agenzie Fiscali e quello della Presidenza del Consiglio dei Ministri di cui fa parte la Funzione Pubblica il cui Ministro si chiama Renato Brunetta "**secondo la utile logica dell' armiamoci e partite**".

Il 12 gennaio c.m. è stata inviata alle OO.SS. la Determina Presidenziale n° **186** del **31/12/2010** "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con la quale si recepisce il lavoro svolto dall'**OIV** (**Organismo Indipendente di Valutazione** – composto da tre membri di cui due esterni ed uno **interno**, quest'ultimo dimissionario da tempo e non ancora sostituito).

Sul documento ricevuto, redatto da Organismo incompleto, si preferisce rinviare ad un momento successivo una eventuale valutazione di merito. In questa fase, ci sembra importante evidenziare lo scarso coinvolgimento tra gli **Organi** che hanno competenza in materia e l'**OIV**. Scarso coinvolgimento può significare poca qualità e probabile approssimazione nelle scelte il che rappresenta un rischio aggiuntivo per i Lavoratori dell'Istituto che ne sono i destinatari. Risulta inoltre incomprensibile il ritardo nella formulazione del documento che doveva essere pronto per il 30 di settembre 2010, come è successo in altri Enti, ed invece, in tutta segretezza, ha visto la luce solo l'ultimo giorno utile e cioè il 31 dicembre 2010.

In data 21 gennaio è convocata una riunione tecnica, tra Amministrazione e tutte le OO.SS. rappresentative INAIL, ISPESL e IPSEMA, il cui O.d.G. è: "Attuazione del D.lgs. n. 150/2009 in tema di misurazione e valutazione della performance". In relazione agli esiti di tale incontro potrà prevedersi una riunione con la delegazione politica per il giorno 24 gennaio c.m.

Per tutto quanto sopra evidenziato è chiaro che da parte della **UILPA INAIL**, **contraria ai contenuti delle richiamate leggi**, **non c'è nessuna disponibilità a sottoscrivere accordi su questa materia** e, nella ipotesi in cui l'Amministrazione volesse comunque procedere, la scrivente attiverà, auspicabilmente in modo unitario, tutte le iniziative di contrasto e di lotta che si riterranno opportune.

Roma 19 gennaio 2011

IL COORDINATORE GENERALE
UILPA INAIL
Augusto Delle Monache

IL SINDACATO DEI CITTADINI