

**A: SEGREDIFESA
S.M.D.
S.M.E.
S.M.M.
S.M.A.
CONSIGLIO MAGISTRATURA MIL.RE
PERSOCIV**

OGGETTO: IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DELL'A.D. ANNO 2017 – ART. 14 (Finalità del Fondo Unico di Sede e criteri di riferimento alla contrattazione di posto di lavoro per la distribuzione del FUS).

Come è noto il 10 luglio scorso è stata sottoscritta l'Ipotesi di Accordo in oggetto. E' altrettanto noto che per il 2017, a differenza di quanto contenuto nell'Accordo 2016, la distribuzione del FUS è **completamente svincolata** dal *Sistema di valutazione delle Performance*.

L'art. 14 dell'Ipotesi recita testualmente: *“La contrattazione integrativa definisce la ripartizione del FUS tra le finalità di impiego di cui al precedente co. 1, sulla base delle specifiche esigenze rilevate in sede locale e dei progetti presentati dal dirigente e definiti in sede locale. L'apporto partecipativo del dipendente alla produttività progettuale verrà adeguatamente valorizzato con l'attribuzione di uno specifico coefficiente di valutazione”*. Ne deriva che:

- **L'attività progettuale dovrà essere definita mediante il confronto locale tra la RSU e le OO.SS. Territoriali;**
- **Sarà sempre la contrattazione locale che individuerà i coefficienti di valutazione;**
- **I coefficienti di valutazione per l'attribuzione del FUS NON HANNO ATTINENZA CON I COEFFICIENTI DELLA PERFORMANCE NE' PUO' ESSERCI UN NESSO TRA I DUE ISTITUTI SE LA CONTRATTAZIONE LOCALE NON LO STABILISCE.**

Tale modalità innovativa rispetto al 2016 – fortemente voluta dalle OO.SS. scriventi – appare chiara ed inequivocabile.

Purtroppo però stanno già pervenendo alle scriventi numerose segnalazioni da parte di dipendenti di Direzioni Generali ed Enti periferici del Territorio, che lamentano comportamenti della Dirigenza non in linea con l'Ipotesi di Accordo.

Semberebbe infatti che si stia chiedendo ai dipendenti di sottoscrivere l'accettazione di progetti di risultato, che si sottolinei l'obbligatorietà del dipendente a parteciparvi e si ribadisca come il raggiungimento dell'obiettivo progettuale sia strettamente legato alla valutazione della Performance.

Si fa “sommessamente” notare che la partecipazione a qualsivoglia progetto è sempre stata su base volontaria e che per l'anno in corso, vista l'esiguità della somma pro-capite, è assolutamente comprensibile che il dipendente possa scegliere di non partecipare rinunciando così alla distribuzione del FUS.

A tal proposito si chiarisce fin da ora che le scriventi OO.SS. non accetteranno di definire localmente alcun progetto che non sia di *mantenimento di apprezzabili livelli di servizio* ad esclusione di quelli già formalmente presentati alle Parti Sociali. Eventuali diverse esigenze, dovranno essere adeguatamente

rappresentate al tavolo locale e potranno essere notificate ai dipendenti **solo dopo la prevista contrattazione.**

Nel rappresentare la necessità che quanto sopra venga chiarito agli Enti/Direzioni/Comandi dipendenti del Territorio di Roma e provincia, si informa che queste OO.SS. vigileranno con ogni mezzo sulla corretta applicazione dell'Ipotesi di accordo e si provvederà a segnalare a codesti Organi di Vertice – ognuno per la propria competenza – la Dirigenza che non si atterrà a quanto previsto.

Roma, 19.07.2017

FPCGIL ROMA E LAZIO
F. PUGLIA - M.GENTILI

UILPA ROMA
M.C. CILENTO - A. MONTI

FLP DIFESA
V. TEOFILI - L.CARDONE