

## OSSERVAZIONI DI FLP DIFESA

sui contenuti dell'*Ipotesi di CCNI 3.08.2018* – parte economica, distribuzione FRD 2018

Partiamo dalla **dotazione iniziale** (corrispondente alle risorse certe, vds. art. 25 CCNI) del **Fondo Risorse Decentrate (FRD) 2018**, che risulta pari quest'anno a € 54.253.417,00 al lordo oneri A.D, di cui € 51.920.520,07 destinati al personale Difesa e € 2.332.896,93 (4,3%) al personale A.I.D.

A prima vista, questa dotazione del FRD 2018 a noi appare insufficiente. Facciamo qualche calcolo: la dotazione del FUA 2017 era di € 42.854.398,81, la quale, in assenza di tagli, doveva riproporsi nel 2018 al netto delle somme impegnate per gli sviluppi economici 2017 (€ 18.551.411,74), e dunque per un importo di poco superiore ai 24 mln di €. Si devono poi ricordare le ulteriori risorse affluite al FUA 2017, che la stessa DG immaginava avessero carattere di stabilità, per un importo pari a € 10.073.972,56; le risorse derivanti dai risparmi legati alla riduzione del personale ex L. 244/2012, previsti dalla stessa D.G. in circa 2,7 mln di € (comunicato unitario di cui al [Notiziario n. 113 dell'8.11.2017](#)); e, infine, la parte più sostanziosa, i 21 mln di € derivanti dall'accordo del 5.04.2018 e assegnati al FUA con la Legge 205/2017.

Pare dunque che manchi qualche milioncino di euro, e almeno il dubbio rimane forte. Per dirimere il quale, ci sarebbe stato bisogno di conoscere il dettaglio delle voci che alimentano il FRD, che ogni anno le OO.SS. chiedevano alla D.G. e rendevano pubblico, e che in alcuni accordi era stato anche allegato all'*Ipotesi di accordo*. Come mai quest'anno non c'è traccia alcuna? E' stato richiesto dalle OO.SS.? E' stato fornito dalla DG? Perché non si è detto nulla al riguardo? Mai come quest'anno doveva essere richiesto il prospetto e verificato sino al centesimo, e invece, allo stato, non si sa nulla..... perché?

Entrando ora nel merito delle scelte di distribuzione operate dalle Parti, va detto che, rispetto ai contenuti degli accordi FUA precedenti, ci sono alcune conferme e importanti novità.

- **Turni, Reperibilità e Particolari Posizioni di Lavoro (PPL):** le misure delle indennità e la relativa disciplina entrano nell'*Ipotesi di accordo*, non costituendone più solo gli "allegati".
- **Turni (art. 6):** cresce l'accantonamento rispetto al 2017, e crescerà ancor di più nel 2019. In virtù di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL, gli importi delle indennità non saranno più fissi, ma verranno determinati come maggiorazioni orarie in percentuale sulle retribuzioni fissate dall'art. 70 del CCNL;
  - **Reperibilità (art. 7):** in questo caso, le Parti firmatarie hanno ritenuto di derogare dalle previsioni del CCNL (10€ per turno 10 ore), alzando, ancorché di poco, l'indennità 2017 (€ 17,35) fino a € 17,50;
  - **PPL (artt. da 8 a 17):** sostanzialmente confermate le misure e le discipline recepite nel CCNI FUA 2017 per le indennità: indennità professionale (art. 10); rischio (art. 11); bonifica campi minati (art. 12); premio disattivazione (art. 13); centralinisti non vedenti (art. 14); distruzioni armi chimiche (art. 16) e mobilità (art.17); alcune novità, invece, nella disciplina delle seguenti indennità: sede disagiata (art. 8), con i nuovi commi nn. 5, 6 e 7 che disciplinano, a nostro avviso in modo riduttivo e penalizzante, le previsioni di cui all'art. 21 del CCNL; rischio radiologico (art. 9), con la novità dell'organo tecnico (interno al MD) che dovrà certificarlo (comma 2); imbarco/lavorazione/collauda (art. 15), con altro personale interessato ed alcune esclusioni (commi 3,5 e 6).
- In ogni caso, a parte Turni e Reperibilità in crescita, tutte le altre indennità rimangono ferme al palo, in quanto nessuno ha pensato, come era stata fatto negli anni precedenti (per esempio, nel 2012 per il rischio, che è indennizzato con importi davvero risibili), di adeguarle in aumento.
- **Posizioni Organizzative (art. 18):** l'accantonamento 2018 è identico a quello del 2017 (€ 2.437.305,65). La novità sta nel fatto che, in base al nuovo CCNL, le P.O. vengono restituite alla contrattazione, superando così la ben nota posizione di FP che, dopo il decreto Brunetta (150/2009),

ha riservato la loro disciplina alle sole scelte di A.D., limitandosi l'accordo FUA a individuare solo il numero e le risorse. A leggere l'art. 18 del CCNI, però, la restituzione alla contrattazione riguarda solo le categorie, le tipologie di incarico e le misura delle indennità, tutte peraltro confermate rispetto agli anni precedenti, ma non tocca in alcun modo i "criteri generali" (punto 3, prime tre alinee, della circolare PERSOCIV n. 28652 del 27.04.2018), che dunque rimangono in capo ad A.D.. Una restituzione alla contrattazione, dunque, davvero parziale, con la "polpa" che rimane in mano ad A.D.

- **Indennità di mobilità:** come per il 2017, vengono accantonate per il 2018 solo 70.000 €, e va bene
- **Performance Organizzativa (art. 20):** a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, la *performance organizzativa* entra a pieno titolo tra gli utilizzi del FRD, e la scelta delle Parti che hanno sottoscritto il CCNI è stata quella di ripartire su questa base il fondo dei 21 mln, frutto positivo dell'accordo del 5 aprile 2017 e che si è tradotto nella disposizione di cui al comma 590 della Legge di bilancio 2018 n. 205/2017. A nostro giudizio, non è stata una grande scelta, e verosimilmente ne vedremo i frutti in futuro.

Quando, dopo l'accordo del 5 aprile del 2017, ragionavamo sulla distribuzione dei 21 mln insieme a CGIL e UIL, l'idea era quella di applicare criteri analoghi, o comunque abbastanza vicini, a quelli applicati per il FESI dei militari (distribuzione tabellare, con un minimo annuo di presenze in servizio). E' vero, lo abbiamo detto tante volte, che i 21 mln alla fine sono sì arrivati con la legge di bilancio, ma sono stati destinati "alla produttività" e dunque al FRD; è però altrettanto vero che la connotazione di fondo speciale "derivante da specifiche disposizioni di legge", che il CCNI comunque ha confermato, rendeva potenzialmente praticabile una modalità di distribuzione diversa, che poteva essere ancorata al FESI dei militari, atteso il comune ambito lavorativo, pur con una qualche rimodulazione dei criteri.

Non comprendiamo perché questa strada non sia stata imboccata, o quantomeno esplorata. CGIL-CISL-UIL + UNSA (i 3+1) hanno invece optato diversamente: messa da parte, di fatto, la proposta di distribuzione del fondo 21 mln da loro inizialmente presentata in data 5 aprile e poi rimodulata in data 9 luglio, sulla quale noi avevamo espresso molte riserve ("siamo pronti a scommettere che non esiste una sola possibilità che essa possa essere accolta e tradursi in accordo certificato") scrivevamo nel nostro [Notiziario n. 77 del 16.07.2018](#)), hanno salvato solo l'idea di distribuire quelle risorse sulla base della *performance organizzativa*, delegando di fatto Gabinetto, OIV e DG a definire i criteri di distribuzione. Cosa che è stata poi fatta, e da qui gli ampi ed irrituali riconoscimenti venuti dai 3+1.

Ma è stata però fatta ricorrendo alle particolarissime modalità di misurazione e valutazione adottate in Difesa (vds. [Notiziario n. 90 del 23.08.2018](#)), così congegnate sulla base del presupposto della dichiarate esigenze di riservatezza. La misurazione e valutazione della *performance organizzativa* (art. 20 del CCNI) viene così ricondotta al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascun CRA (Centro di Responsabilità Amministrativa di EI; MM; AM; CC e SGD) e l'ammontare del "premio" riconosciuto ai lavoratori viene quantificato attraverso un *Indicatore Sintetico di Risultato (ISR)* che corrisponde al punteggio medio ottenuto da ciascun CRA tra gli *Obiettivi Strategici e Strutturali (OBS)* ad esso assegnati. Se qualche lavoratore ci ha capito qualcosa, alzi pure la mano.

In questo ginepraio, non potevano mancare anche le formule matematiche (della serie, non ci facciamo mancare nulla): la prima, comma 5:  $P. e P.O = ISR \text{ per } S \text{ part}$ , dove per "S part" deve intendersi la presenza in servizio (si fa il pieno con minimo il 75% di presenze annue, al netto delle "assenze protette" di cui al comma 8, scelta condivisibili nel merito, ma ci ricordiamo che sono state cancellate dagli accordi FUA degli anni precedenti a seguito dei precisi rilievi venuti da FP e MEF?); la seconda formula, di cui al comma 10, si riferisce al calcolo del premio individuale, ma ve la risparmiamo.

E' con questi criteri che andranno dunque distribuiti i 21 mln ottenuti l'anno scorso molto faticosamente, e di questo ne siamo stati testimoni sia sul versante A.D. sia su quello parlamentare.

Dobbiamo allora pensare che le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa degli Enti MD, avviata nel 2010 e poi mai realizzata fino a quest'anno, che appaiono general-generici

in quanto ricondotti a livelli superiori e generalisti (CRA), servano solo a nascondere l'effettiva performance di un dato Ente e la connessa responsabilità afferente al Dirigente di quel dato Ente.

Eppure lo stesso OIV, con nota prot. 421 del 18.03.2016 in risposta a un quesito di SMD, si era pronunciata diversamente, affermando la misurabilità della performance organizzativa dei singoli Enti, che nel 2016 era stata la richiesta inevasa di tantissimi lavoratori e di molte RSU/OO.SS. territoriali.

E' allora appare chiaro il vero obiettivo, in primis per l'area T/O: impedire che emerga la performance effettiva di ciascun Ente e, conseguentemente, la responsabilità al riguardo dei Dirigenti militari. E il CCNI 3.08.2018 risulta funzionale a questo scopo: lo dimostra il fatto, che rispetto a quanto scritto nell'Ipotesi di accordo, non è prevista alcuna successiva relazione sindacale o verifica. Ma si può? Così, i 21 mln sono affidati in toto ad A.D, e le OO.SS. vengono di fatto espropriate dei loro diritti/doveri. Vedremo se MEF e FP certificheranno queste irrituali (rispetto alle altre AA.PP.) modalità di rilevazione e misurazione della performance organizzativa, e vedremo anche se gli Organi certificatori diranno sì ad altri due punti ben precisi dell'accordo:

- l'esclusione dei 21 mln dal computo del 30% riservato alla performance individuale (comma 3 art. 77 del CCNL, scritto dai 3+1 insieme all'ARAN: prima si sottoscrivono regole indigeribili all'interno dei CCNL, e poi si cerca il modo di come eluderle nei CCNI: ma è serio tutto ciò?);
- l'acconto del 50% max (art. 12) in corso d'anno sulla base della certificazione OIV dei risultati del primo semestre, che se dovesse arrivare sarà benedetto, ma che stride un po' con la logica, e per questo è a rischio MEF. Sarebbe come se un alunno venisse promosso dopo solo metà anno scolastico, in assenza dei risultati della seconda parte dell'anno. E se poi il risultato finale fosse complessivamente negativo (può accadere), cosa succederà? Si dovranno restituire i soldi....

Noi ci auguriamo che gli Organi certificatori diano il via libera al CCNI, ma a nostro avviso, essendone questi i contenuti, non è per nulla scontato: per questo avevamo suggerito una verifica preliminare, che non si è fatta per la fretta di chiudere l'accordo, che non a caso è stato partorito il 3 agosto!

- **Performance individuale (art. 21):** le fasce di punteggio rimangono quelle dell'accordo FUA 2017 e l'accantonamento disposto dal CCNI è pari ad € 1.052.059,15, che certamente non costituisce quell'"almeno il 30% delle risorse" del FRD di cui all'art. 77, co. 3, voluto da ARAN e sigle firmatarie, che dispone venga destinato alla performance individuale (e non si arriva al 30% neanche al netto dei 21 mln ex L. 205/2017 considerati fondo speciale). Della serie: prima si sottoscrivono all'ARAN delle autentiche fregnacce, anche da parte di chi ha combattuto a suo tempo Brunetta, e poi si cerca il modo di eluderle bellamente nei CCNI. Non è serio, sarebbe stato meglio non sottoscrivere quelle fregnacce e fare in ARAN la battaglia per limitare l'utilizzo della performance individuale, e non alzarne invece la percentuale fino ad un terzo (in Difesa, si passa dal 15% al 30%). Per quanto attiene l'applicazione dell'art. 78 CCNL, comma 2, che dispone un "premio individuale" pari a una maggiorazione di almeno il 30 % della quota media pro-capite da attribuire ai lavoratori c.d più "capaci e meritevoli", è evidente a tutti come in tal modo si realizzi il recupero del "fondino" ex art. 37 CCNL 1994-97, una cosa immonda dopo l'esperienza di quegli anni. Per temperarne gli effetti, in seno al CCNI si è scelto di aumentare i destinatari del premio dal 30 al 40% del personale "più meritevole" di ogni area, con il risultato però di aumentare il differenziale a discapito dei non premiati (il 60%), che prenderebbero ancor meno. Immaginiamo i casini che scoppieranno: ci ricordiamo di quanto avvenne a suo tempo per il fondino? A noi va bene che si si trovato il modo di ridurre l'impatto complessivo del "fondino", sempre che ovviamente FP e MEF diano l'ok, ma non era meglio impedire in ARAN l'introduzione del premio individuale nel CCNL, per non dovere poi ricorrere a questi mezzucci per ridurre gli effetti negativi?
- **Fondo di Sede (FUS, artt. 22 e 23):** le somme destinate alla contrattazione locale sono davvero risibili (1.578.088 €), a fronte dei 22.052.059,15 € destinati alle performance (21.000.000 per l'organizzativa e 1.052.059,15 per la individuale), e daranno luogo ad altrettanto risibili quote pro capite: 45,63 € al netto oneri AD. Ma il punto vero è davvero un altro: questo FUS a che cosa dovrà servire? E cosa dovrà fare la contrattazione locale? Su questo, il CCNI non dice di fatto nulla o quasi,



eludendo gli interrogativi che molti si fanno, mettendo così in braghe di tela sia i Dirigenti locali che le OO.SS. territoriali e le RSU che non hanno evidentemente ben chiaro il da farsi.

Una volta, sui vecchi accordi FUA, c'erano due articoli: il primo parlava delle risorse disponibili per il FUS, il secondo ne fissava finalità e utilizzazioni, e tra questi i "progetti locali" (si vedano gli artt. 13 e 14 dell'accordo FUA 2017). Ebbene, i progetti locali sono scomparsi, e il CCNI (art. 23) si limita solo a ricordare quanto previsto dal famigerato art. 7 del CCNL. Insistiamo: quali le utilizzazioni del FUS 2018? Si potranno fare progetti? A cosa sarà chiamata a fare la contrattazione locale? E quale sarà il destino dei progetti locali già avviati, in molti casi anche anche con il consenso di RSU e OO.SS., e che sono in via di realizzazione negli Enti? L'assurdo, è che il CCNI non dica nulla al riguardo, e nulla abbiano detto sinora né la DG (sarà emanata la solita circolare, che l'anno scorso però è stata evitata accuratamente?... noi ricordiamo bene il perché!) né, da parte loro, le sigle firmatarie, che sui diversi punti e sui contenuti operativi dell'accordo non hanno scritto un rigo che sia uno per aiutare a capire. Immaginiamo i quesiti che fioccheranno dagli Enti dopo avere letto questo capolavoro di CCNI.....

- **Progressioni economiche (art. 24):** è stata firmata in data 31 luglio (dunque, solo tre giorni prima del 3 agosto: a cosa serviva lo stralcio? per guadagnare tre giorni?) l'Ipotesi di accordo "stralcio" (come richiesto dai 3+1), su cui abbiamo già detto la nostra ([Notiziario n. 84 del 3.08.2018](#)), che ha colpito tutti per la furbata che estende ai sindacalisti in distacco full time i punteggi per la performance individuale. Ecco un esempio vero di *do ut des*, tipo inciucio. Per il 2019, le Parti si sono impegnate a realizzare circa 8.000 progressioni (comma 2): ma con quali risorse? Se il fondo è quello (54 mln), tolti i 13,3 mln delle progressioni 2018 e tolti gli accantonamenti almeno pari al 2018 (turni / reperibilità / indennità / P.O. / performance individuale/organizzativa), non resteranno risorse per fare gli 8.000 passaggi. Ma i firmatari dell'*Ipotesi*, A.D. in primis, non si preoccupano... Quando si dice la demagogia.
- **Ulteriori risorse 2018 (art. 27):** nel caso, come avvenuto nel 2017 con gli oltre 10 mln di €, il MEF attribuisse al FRD della Difesa "ulteriori risorse", queste verranno assegnate tutte agli Enti, ma con percentuali di ripartizione diverse rispetto al 2017: non più 85% al FUS e 15% alla performance individuale, ma 70% al FUS e 30% alla performance, in ossequio al disposto dell'art. 77, comma 3, del CCNL (che bello!). E si dovrà comunque fare un accordo separato, come è stato fatto nel 2017.

Come si ricorderà, nel 2017 l'*Ipotesi di accordo* si sarebbe potuta sottoscrivere il 6 febbraio 2018, e dunque una settimana prima dell'entrata in vigore del CCNL, riproponendo quanto fatto negli accordi precedenti: 15% alla performance e 85% al FUS. Ma lor signori (CGIL-CISL-UIL+UNSA) non si sono resi disponibili, non partecipando alla riunione convocata dalla dr.ssa Corrado, forse perché aspettavano la sottoscrizione definitiva del CCNL. Grandissimi strateghi! Non ricordavano, evidentemente, che il CCNL aveva nel frattempo alzato la percentuale destinata alla performance individuale al "30 % minimo" (art. 77, comma 3). E il DG ne ha allora subito il ricatto, pur potendo procedere alla sottoscrizione del CCNI solo con chi era presente, come fatto recentemente alle Infrastrutture in cui il CCNI è stato firmato da Amm. e una sola sigla. Quando si parla di attributi....

L'ipotesi di accordo firmata l'11 luglio u.s. ha invece riproposto il 15% da destinare alla *performance* individuale, producendo così l'effetto di applicare il nuovo CCNL solo per quanto attiene l'ammissione al tavolo delle sigle non firmatarie, e non per gli altri suoi contenuti. C'è davvero poca logica in tutto questo, ma da quale tempo, come noto, la logica e il buon senso si vedono poco nel nostro Ministero...

Cosa diranno gli Organi certificatori a tal proposito? Vedremo... Solo che se gli Organi certificatori dovessero dar torto ai firmatari dell'*Ipotesi*, la dr.ssa Corrado, oltre che al giudizio del Tribunale al quale noi la condurremo per comportamento antisindacale nei nostri confronti (prima udienza, 9 ottobre p.v.), dovrà subire la rabbia (o le risate) della nostra gente.... Tra un po', festeggeremo un anno da quando il MEF ha comunicato ad A.D. i 10 mln aggiuntivi FUA 2017, e siamo ancora a questo punto! Cosa dirà in proposito il nostro D.G. nel caso in cui gli Organi certificatori si facessero sentire?

IL COORDINAMENTO NAZIONALE FLP DIFESA

Roma 3 settembre 2019



**FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale**

via Aniene, 14 00198 ROMA  
Tel 06.06.42010899 - Fax 06.2332  
e-mail: nazionale@flpdifesa.it

