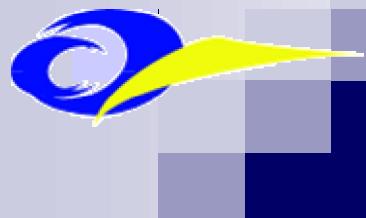


*Numero 6 - 2 settembre 2004*



# FLP News

**Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**

## INTERNO

### Accordo in materia di Formazione - Anno 2004



Il 12 luglio 2004 è stato siglato (da CGIL, CISL, UIL e UNSA) l'accordo per la formazione per l'anno 2004. La FLP, alla quale era stato sottoposto, in data 8 luglio, il testo dello stesso accordo (o potremmo dire di un accordo molto simile) aveva già provveduto a siglarlo lo stesso giorno, ma poi l'Amministrazione (Ufficio di Organizzazione), con una modalità piuttosto discutibile, ha deciso di accogliere le richieste di CGIL, CISL, UIL e UNSA e modificare una parte dell'accordo.

La modifica fatta apportare da CGIL, CISL, UIL e UNSA, rispetto al testo che era stato siglato dalla FLP, riguarda l'art. 2 dell'accordo:

*"Partecipazione a corsi di management - La possibilità di partecipare ai "master" in materia di management pubblico*

*organizzati dalla SSAI per i dirigenti della carriera prefettizia e dell'Area 1 verrà estesa al personale appartenente all'area C in possesso dei requisiti previsti dai relativi bandi di partecipazione"*

Il testo siglato dalla FLP prevedeva l'estensione dei "master" in materia di management al personale appartenente all'area C in possesso di laurea.

Fintanto che non usciranno i bandi di partecipazione non è possibile comprendere appieno la portata di tale modifica che, eliminato il requisito della laurea potrebbe estendere a qualcuno dell'area C (sprovvisto di laurea) la possibilità di partecipare ai pochissimi posti rimasti per i "master" in materia di management pubblico organizzati dalla SSAI per i dirigenti della carriera prefettizia e dell'Area 1.

## DIFESA

### Graduatorie di concorsi pubblici per il Ministero Difesa

Nella Gazzetta Ufficiale - 4<sup>a</sup> serie speciale, concorsi - n.64 del 13 agosto 2004, sono stati pubblicati gli avvisi relativi alla pubblicazione delle graduatorie dei sottonotati concorsi pubblici per il Ministero Difesa:

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a ventinove posti di ingegnere direttore, area funzionale C, posizione economica C2;

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a quindici posti di assistente del servizio cifra ed intercettazioni, area funzionale B, posizione economica B3;

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a otto posti di analista di procedure, area funzionale C, posizione economica C2;

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a quattro posti di analista cripto/TLC, area funzionale C, posizione economica C1;

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a cinque posti di capo sala macchine, area funzionale C, posizione economica C2;

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a trentatre posti di funzionario amministrativo contabile, area funzionale C, posizione economica C2;

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a trentotto posti di funzionario amministrativo, area funzionale C, posizione economica C2;

Concorso pubblico, per esami, su base circoscrizionale, a centocinquanta posti di capo tecnico, area funzionale C, posizione economica C1.

Cordiali Saluti.

## Sommario

INTERNO - Accordo in materia di Formazione - Anno 2004	pag. 1
DIFESA - graduatorie concorsi pubblici Ministero della Difesa	pag. 1
Il Decalogo della Commissione Europea a tutela dei consumatori	pag. 2
ESTERI - sportelli Unici Tirana brucia le tappe	pag. 2
DOGANE - Graduatorie degli scorimenti per le Posizioni Super	pag. 2
Commissioni Tributarie: i vertici tentano il blitz per le mansioni superiori	pag. 3
La produttività individuale una retribuzione basata sulle competenze	pag. 3/4

## COMMISSIONE EUROPEA Il decalogo della tutela dei consumatori in vacanza

“Protezione dei Consumatori, i dieci principi basilari”. Così è stato definito il decalogo con il quale l’UE spiega come evitare le trappole e le truffe in vacanza.

Si tratta di dieci regole provenienti questa volta non da un’associazione di consumatori o da gruppi di cittadini truffati e infuriati, ma dai commissari UE David Byrne e Pavel Tellicka, al fine di tutelare il turista che sia stato gabbato o truffato in vacanza, sempre che la meta della sua vacanza sia nel territorio dell’UE.

Al vertice del decalogo, il primo principio enuncia il diritto di ogni cittadino europeo ad acquistare “quello che vuole, quando vuole”, senza pagare Iva supplementare.

“La merce con dei difetti, manomissioni o comunque mal funzionante si può rispedire al negoziante”. E’ la seconda regola a tutela dei viaggiatori dell'estate all'uscita da un negozio, con l'ulteriore possibilità di poter pretendere il rimborso o la sostituzione della merce, fino a due anni dalla consegna della stessa.

Inoltre il consumatore in viaggio all'estero dovrà essere messo in condizione di poter comparare facilmente i prezzi e i prodotti.

A tal fine, il decalogo vuole che nei ristoranti il consumatore stia attenti a ciò che mangia, controllando gli standard di sicurezza degli alimenti e della merce in genere.

In questo senso il 18 aprile scorso l’UE ha introdotto delle regole sulla tracciabilità e sulla etichettatura, affinché i prodotti siano identificabili “dall’azienda alla tavola” e sia garantita la provenienza.

Un discorso a parte fa fatto in riferimento alle agenzie viaggi. L’UE correrà in aiuto del turista europeo truffato da tour operator o/e da compagnie aeree. Queste ultime sono obbligate a dare informazioni sui voli, sulle prenotazioni e sul risarcimento in caso di incidenti anche solo dei bagagli.

Un ultimo avvertimento per i vacanzieri riguarda gli animali da compagnia. Dal 4 luglio cani e gatti in viaggio devono essere muniti di regolare passaporto, omologato dal veterinario.

E nel caso in cui non fossero sufficienti le sopraindicata regole, l’UE mette a disposizione dei turisti un servizio telefonico, “Europe direct”, per denunciare i commercianti. Tale servizio potrà essere utilizzato chiamando il numero 0080067891011 con un telefono fisso da chiunque viaggi nei 25 paesi dell’Unione europea.

## ESTERI Sportelli unici Tirana brucia le tappe

Tirana, bruciando le tappe, si è attrezzata per assicurare ogni assistenza alle imprese italiane che intendono operare in territorio albanese, realizzando una organizzazione sinergica con la Regione Lazio.

Si tratta di un esempio, meritevole di plauso, voluto fortemente dall’Ambasciatore IANNUCCI, la cui esperienza in lunghi anni di Cooperazione allo Sviluppo trova terreno fertile nella politica a sostegno delle imprese italiane, desiderose di trovare supporto alle proprie attività da svolgere all'estero, nei paesi che intrattengono rilevanti rapporti negli scambi commerciali con l'Italia, ma anche di produrre investimenti in quelli emergenti, per conseguire livelli di competitività con i propri prodotti destinati all'export.

E’ auspicabile, nel breve e medio periodo, che altre Missioni Diplomatiche italiane, di concerto con i partner istituzionali, possano realizzare le necessarie strutture a sostegni alle imprese nazionali, in un momento non facile per l'export di prodotti penalizzati dal costo del lavoro e da oneri fiscali, tali da non renderli competitivi sui mercati internazionali.

I cosiddetti Sportelli Unici, promossi con visione lungimirante dal Governo Italiano, sono stati istituiti con apposito D.d.L. approvato dalla Camera dei Deputati e, oggi, all'esame del Senato, per superare le attuali difficoltà fatte registrare dall'export nazionale, in un contesto sempre più contrassegnato dalla globalizzazione, ovvero un mare magnum ove si può navigare solo con

adeguati strumenti; strumenti che l’Italia vuole realizzare mediante la messa a punto di un’istituzione frutto della collaborazione sinergica del Ministero degli Affari Esteri, del Ministero delle Attività Produttive, dell’I.C.E. e della stessa E.N.I.T., quale ente preposto a incrementare il Turismo in un Paese ritenuto il maggiore detentore mondiale di Arte, Cultura e giacimenti Archeologici. I processi di internazionalizzazione delle imprese e la cultura italiana sono occasione di consolidamento della presenza italiana, come sistema, che non mancheranno di concorrere al miglioramento dei rapporti bilaterali, in primo luogo, e in generale nel multilateralismo.

## DOGANE Pubblicate le graduatorie degli scorimenti per le Posizioni Super



Sono visionabili sul nostro sito [www.flp.it/finanze](http://www.flp.it/finanze) le graduatorie degli scorimenti per le posizioni super e le relative determinazioni che attribuiscono tale posizione ai candidati risultati idonei, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di avvenuta disponibilità del posto per cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo, come da accordo del 12/5/2004. I posti resisi disponibili sono:

185 per i C3, 198 per i C1, 90 per i B3, 56 per gli A1.

## DPF E COMMISSIONI TRIBUTARIE I VERTICI TENTANO IL BLITZ AGOSTANO SULLE MANSIONI

Attendevamo, ormai non più fiduciosi, dal Dipartimento per le Politiche Fiscali una risposta relativa ai numerosi problemi rimasti in sospeso, prima fra tutte la questione delle mansioni superiori. Invece è arrivato quello che, con ogni evidenza, è un tentativo di blitz agostano: il Direttore del Personale del DPF, Dott. Bovi ci ha infatti inviato in data odierna una nota - a firma del Capo Dipartimento - per l'applicazione transitoria delle mansioni superiori. Tale nota, oltre a non risolvere il problema, intenderebbe UNILATERALMENTE disciplinare la materia. Inoltre, la nota è incredibilmente accompagnata da una comunicazione del Dott. Bovi intrisa di dileggio per i

rappresentanti dei lavoratori il cui apporto alla discussione sulle mansioni superiori è definito "modesto".

Comprendiamo che il Dott. Bovi preferirebbe un sindacato più "accondiscendente" ma, come noi purtroppo non possiamo sceglierci una controparte più capace, l'amministrazione dovrà sopportare un sindacato che continua a fare solo e soltanto gli interessi dei lavoratori.

**"Alle lavoratrici ed ai lavoratori del dipartimento per le politiche fiscali"**

Pertanto, abbiamo inviato al DPF la seguente nota congiunta:

Al Direttore del Personale  
del Dipartimento per le Politiche Fiscali  
Dott. Aldo Bovi

Oggetto: Mansioni superiori. Comma 208 dell'art. 3 legge 28.12.1995, n. 549. Applicazione transitoria art. 52 D.L.vo 165/2001.  
Nota DPF del 4 agosto 2004.

In merito alla nota di cui all'Oggetto, le scriventi Organizzazioni Sindacali **difidano** la S.V. dall'applicare, anche transitoriamente, un provvedimento che non è stato in alcun modo oggetto di concertazione ed è quindi da ritenersi un atto unilaterale dell'amministrazione.

Le scriventi chiedono pertanto l'attivazione immediata del tavolo di concertazione, come previsto dal CCNL vigente. La mancata attivazione del confronto non potrà che dar luogo ad azioni tese a ripristinare, se necessario per via giurisdizionale, la corretta applicazione delle norme contrattuali.

In quanto alla Sua nota di accompagnamento, riteniamo sarebbe meglio se, anziché sprecare le Sue energie per dileggiare il lavoro dei legittimi rappresentanti dei lavoratori definendo il loro apporto alla trattativa modesto, potesse concentrarle sulla ricerca di soluzioni ai problemi dei lavoratori.

<b>FP CGIL</b>	<b>CISL FPS</b>	<b>UILPA SALFI</b>	<b>RDB</b>	<b>INTESA</b>	<b>FLP</b>
----------------	-----------------	--------------------	------------	---------------	------------

## LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE: una retribuzione basata sulle competenze

Con il processo di riforma in atto presso la generalità delle pubbliche amministrazioni, si è introdotto il principio secondo cui l'azione amministrativa è orientata al perseguitamento degli obiettivi, con particolare riguardo alla cultura del risultato così come avviene nel settore privato.

In base a tale principio la riforma della dirigenza pubblica è caratterizzata dall'attribuzione di un regime di responsabilità volto al raggiungimento del risultato e, quindi, oggetto di valutazioni. Per contro si riscontra una sconnessione tra le funzioni del dirigente e quelle del funzionario che più contribuisce al raggiungimento del risultato. Allo stato, di solito, il funzionario più competente resta indifferente al perseguitamento degli obiettivi sia perché il dirigente non possiede strumenti idonei per coinvolgere il collaboratore più capace e sia perché si ritiene sottovalutato rispetto alla generalità del personale e, alla lunga, si rassegna appiattendosi all'andazzo in quanto demotivato poiché consapevole di percepire, alla stregua del restante personale, gli istituti indennitari distribuiti *"a pioggia"*.

Si deve registrare, in proposito, che pur attraverso difficoltà derivanti da atteggiamenti anacronisticamente conservatori si vanno delineando modalità e sistemi nuovi di gestione delle risorse umane, la cui valutazione sotto il profilo delle competenze, del merito e della responsabilità costituiscono pilastri del cambiamento.

Molto dipenderà dalle forze sociali e dalla sensibilità delle amministrazioni che devono saper ricercare metodologie adeguate ed assentite nell'attuare l'innovazione, valorizzando quelle risorse umane rivelatesi più preziose per capacità, professionalità e assunzione di responsabilità, introducendo la cultura della *"differenza"* quale strumento per individuare il *"merito individuale"*.

Se così non fosse si perderebbe un'occasione importante per essere attori consapevoli e lungimiranti per una più razionale ed efficiente gestione del personale che i disposti legislativi ed i CC.NN.CC.L., in atto, inducono il personale a mettersi in discussione ed a fornire il proprio contributo intellettuale e professionale.

D'altronde le fonti normative (es. d.lgs. 165/01) e contrattuali hanno, come detto, introdotto in materia retributiva il principio della produttività individuale riferita al merito nel senso di *"corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale in modo selettivo"*, secondo regole e principi che governano il mondo privato.

Purtroppo, si deve, invece, constatare che nelle amministrazioni sussiste ancora la scarsa consapevolezza di quanto sia nociva la politica gestionale delle risorse umane indifferenziate, ispirata alla distribuzione a *"pioggia"* degli istituti indennitari e riluttante a creare validi strumenti di valutazione. Difatti, le amministrazioni e le parti sociali sono ancora intrise della

cultura massificante ed egualitaria che mortifica le competenze, il merito e l'impegno, valori questi fondamentali per una evoluta organizzazione del lavoro.

La logica dei CC.NN.CC.L. porta a osservare che il nuovo sistema di classificazione del personale prevede macro aree configurabili come posizioni giuridiche ed all'interno delle aree stesse un reticolo comprendente livelli retributivi.

Si realizza così una più ampia **flessibilità e fungibilità** delle mansioni rispetto al livello economico posseduto, così come avviene nel rapporto di lavoro privato, superandosi in tal modo l'angusto segmento delle mansioni proprie dell'area, agganciato come detto alla posizione economica.

L'esigenza di gestire il personale per competenza è ormai un problema irreversibile; si tratta di collegare in modo corretto retribuzione e competenza, nel senso che il dipendente- al di là del livello economico posseduto nell'ambito dell'area –

collocato in una posizione elevata per impegno e competenza da definire mediante appositi precostituiti parametri di valutazione tanto più deve fruire di un'indennità premiante.

Siffatto nuovo sistema ordinamentale dovrebbe, pertanto, comportare l'idea di una retribuzione indennitaria basata sulle competenze piuttosto sulla posizione retributiva acquisita. È un nuovo sistema di gestire il personale, in una visione strategica secondo cui la componente premiante, misurata mediante indicatori e criteri oggettivi vengono valutate le professionalità, le capacità organizzative e le responsabilità dei singoli ai fini del conferimento degli incarichi. Conseguentemente, le misure indennitarie premianti la meritocrazia, devono costituire il fondamento dell'affermazione dei principi di efficienza, efficacia ed economicità nelle pubbliche amministrazioni.

Franco Tempra

## FLP News

### DIRETTORE

Marco Carlomagno

### DIRETTORE RESPONSABILE

Vincenzo Monfrecola

### Comitato Editoriale

Lauro Crispino, Raffaele Pinto, Roberto Sperandini

Sito [www.flp.it](http://www.flp.it) e-mail: [flpnews@flp.it](mailto:flpnews@flp.it)

### Redazione

Piazza Garibaldi, 136 – 80100 Napoli

Tel. 06/42000358 fax 06/42010628

### Editore

FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Registrazione Tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Progetto grafico e impaginazione

Massimiliano Ronchetti

### Segreteria Generale FLP

Via Piave 61, 00187 Roma

Tel.1: 06/42000358

Tel.2: 06/42010899

Fax: 06/42010628

e-mail: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

Sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it)

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani.

Ha una diffusione media di 80.000 copie e può essere scaricato dal sito internet [www.flp.it](http://www.flp.it); in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo di e-mail [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

# Iscriviti alla FLP !!!