

## I NODI DELLA SICILIA

UN ACCORDO TRA ARAN E SINDACATI STANZIA 49 MILIONI PER I DIPENDENTI. LA VALENTI: METODO DA CAMBIARE

# Premi per i regionali, controlli in tilt

Manca un organo che valuti l'operato di 1.835 dirigenti. Ma ogni anno pure per i funzionari gratifiche certe

**L'assessore alla Funzione pubblica, Valenti: «Serve un organismo che valuti chi premiare, il metodo di gratificare tutti crea un deficit di meritocrazia».**

**Giacinto Pipitone**  
PALERMO

●●● In questo momento alla Regione non c'è alcun organo in grado di valutare l'operato dei 1.835 dirigenti. E anche per i circa 16 mila semplici funzionari resta in piedi un sistema di valutazione che garantisce a tutti i premi di rendimento, come dimostra il recente accordo Aran-sindacati sui 49 milioni stanziati a questo scopo. È il flop dei sistemi di controllo, che nessuna riforma fino a ora ha reso efficienti.

Da qualche giorno i Cobas Codir e il Sadirs - le sigle autonome più rappresentative - sono in pressing sulla giunta per ratificare un accordo già raggiunto con l'Aran che assegna 48 milioni e 499 mila euro ai dipendenti a tempo indeterminato e un altro milione e 391 mila euro ai colleghi a tempo determinato. Si chiama Famp, acronimo di Fondo di amministrazione per il miglioramento delle prestazioni, e prevede di dare una decina di milioni a tutti i dipendenti di vari dipartimenti sotto forma di indennità per compiti speciali: è il caso dei 650 mila euro destinati al Corpo forestale

e dei 450 mila ai dipendenti dei Beni culturali per la vigilanza. Ma ci sono anche i 500 mila euro destinati a tutti gli autisti delle autoblu e varie altre indennità che vanno un po' in tutti gli assessorati per la programmazione e la spesa, per esempio, dei fondi europei.

Ciò che resta sono 38,9 milioni che in linea di principio assicurano a ogni dipendente di fascia A un bonus annuo di 400 euro netti, a un collega di fascia B un extra di 500 euro. Mentre alle fasce più alte, C e D, vanno rispettivamente 800 e 1.200 euro netti annui.

Ma come vengono assegnati? Giuseppe Amato, dirigente degli Affari generali dell'assessorato alla Funzione pubblica, spiega che esistono i Piani di lavoro e i Progetti obiettivo. I primi coinvolgono tutti i dipendenti e, in sintesi, riguardano i target che ogni dirigente intermedio dà ai funzionari per il normale orario di lavoro. Possono riguardare - spiega ancora Amato - la semplificazione o accelerazione del procedimento amministrativo, l'informatizzazione, l'erogazione di particolari servizi all'utenza. Raggiunti questi obiettivi annuali, scatta già il premio di rendimento. «La valutazione - conclude Amato - spetta al dirigente intermedio - in base a una griglia concordata con i sindacati. Certo, può succedere che un dipendente meno impegnato sfrutti il buon risultato raggiunto dagli



Una manifestazione di protesta di dipendenti regionali: i sindacati chiedono il pagamento dei premi

altri colleghi. Ma in generale l'importante è che l'ufficio raggiunga l'obiettivo». Marcello Minio e Dario Matrangola, leader dei Cobas, aggiungono che «ogni dirigente fa una scheda dei propri funzionari e li giudica su valori che vanno da sufficiente in poi. E anche il premio andrebbe graduato. Certo, sono pochissimi i casi di insufficienza, che impediscono l'erogazione del premio, ma ci sono anche casi di appena sufficiente che impongono di dare il minimo».

Una seconda fetta del Famp va erogata ai dipendenti che hanno partecipato ai

## LA PROTESTA. Manca l'ok della giunta ai pagamenti Cobas e Sadirs: subito le somme

●●● L'erogazione del Famp, il premio di risultato ai regionali, porta allo scontro le sigle autonome più rappresentative e il governo. L'accordo che assegna poco più di 49 milioni è stato firmato a inizio ottobre all'Aran ma non è stato ratificato dalla giunta. Per l'assessore Patrizia Valenti «non c'è alcun ostacolo è un ritardo dovuto al fatto che la giunta ha interrotto in anticipo la riunione in cui doveva affrontare il caso». I Cobas e il Sadirs però annunciano battaglie: «Queste retribuzioni sono ormai indispensabili anche come

soccorso alle famiglie dei lavoratori che stanno attraversando un grave periodo di difficoltà economica. Trattare questa materia con sufficienza significa allontanare sempre più il Palazzo dai cittadini che vivono la sensazione che gli assessori, forse a causa delle loro laute retribuzioni, non riescono più ad avere la giusta sensibilità verso le persone normali». Per sbloccare questa ratifica e dunque il pagamento delle somme, Cobas e Sadirs annunciano «azioni di protesta eclatanti». G.M.P.

cosiddetti Progetti obiettivo, fuori dall'orario di lavoro, valutati anche in questo caso dai dirigenti superiori. I Cobas non si stupiscono che gli obiettivi vengano sempre raggiunti: «Il fallimento di un obiettivo, certificato da un'eventuale valutazione negativa di tutti i dipendenti, dovrebbe essere imputato innanzitutto al dirigente che perderebbe così il premio di rendimento. Ma questo non è mai successo».

I dirigenti a loro volta dovrebbero essere valutati da un nuovo organismo, previsto da una legge di un anno e mezzo fa ma mai creato, che dovrebbe applicare parametri più rigidi di quelli regionali e in linea con quanto avviene a livello nazionale. L'assessore alla Funzione pubblica, Patrizia Valenti, nel sollecitare a Palazzo d'Orleans la creazione di questo nuovo organismo ha messo per iscritto che «fino a ora si è registrata l'attribuzione del livello massimo di risultato per la maggioranza dei valutati, creando così un deficit di meritocrazia». Eppure il vecchio sistema continuerà ad essere applicato per valutare le performance del 2013, a patto che Palazzo d'Orleans riattivi entro marzo il Sepicos (l'organo che ne aveva la responsabilità). Altrimenti non resterà alcun organo per valutare i dirigenti, destinatari di premi di risultato che oscillano fra i 3.800 e i 23 mila euro all'anno a seconda dell'ufficio che guidano.