



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**SEGRETERIA TERRITORIALE DI BARI E BAT**

Bari, via A. De Gasperi, 270 - tel. 3476109524 – [bari@uilpa.it](mailto:bari@uilpa.it)

### **FINALMENTE CHIUSO IL FUA 2012 CON UN CRITERIO PREMIALE.**

L'altro ieri, si è chiusa finalmente la trattativa del FUA 2012 ed è la prima volta che si sono individuati criteri capaci di portare il residuo del fondo di sede direttamente ai lavoratori che pesano nell'economia dell'ufficio e di conseguenza nell'accrescimento dello stesso fondo unico di amministrazione.

Sì, quando un lavoratore moltiplica il suo impegno lavorativo, per attitudine e professionalità, il risultato finisce per trasformarsi in maggiori incassi per l'erario e quindi in una crescita del FUA che da quest'ultimi si alimenta.

Considerato che il FUA è costituito da una parte comune, prima ancora di quella individuale, allora significa che la crescita del FUA, quella determinata dall'impegno individuale, prima di tutto arricchisce la parte comune, che è divisa in parti uguali per tutti (in base alla posizione economica-funzionale e alle presenze).

Morale della storia: se non si riesce a individuare i più meritevoli, neanche nella distribuzione dei pochi spiccioli del residuo del fondo di sede, allora si rischia di innescare un circolo vizioso che porta al disimpegno dei migliori lavoratori e quindi in parte all'impoverimento della stessa fonte finanziaria del Fondo Unico di Amministrazione.

L'alternativa di individuare, in verità inventare, una motivazione che distribuisca il residuo del fondo di sede a pioggia, magari solo a chi non ha goduto di nessuna altra identità è puro teatro sindacale, oltre che populismo di tempi passati. Non solo, diventa anche una pratica orientata a generare una serie di frammentate trattative individuali al centesimo, nella quale vince chi ha contatti diretti e continui con il dirigente e i contabili.

E così accade, come nella DP di Barletta, nonostante sia stato firmato un accordo, che i prospetti orari e contabili, derivati dallo stesso accordo, vengono formati e riformati continuamente, senza che si riesca a comprendere chi è in cabina di regia. Ancora di più, l'accordo della Direzione Regionale: un vero è proprio esercizio contabile (50% ai progetti e 40% a chi non ha partecipato ai progetti. 10% diviso uguale per tutti). Per accontentare tutti

e di più, che lascia un senso di impotenza sindacale contro una maggioranza di lavoratori privilegiata da bassi ritmi di lavoro e da un organico ridondante, ben rappresentata e coalizzata intorno ad una Rappresentanza Sindacale Unitaria di inimitabile conservazione classista.

**NELLA DP DI BARI IL RESIDUO DEL FONDO DI SEDE VERRA' DISTRIBUITO, FATTE SALVE LE POSIZIONI DI DISAGIO E MERITO DOCUMENTATE FORMALMENTE, SU TUTTI I TEAM E/O UNITA' PRODUTTIVE, MA NO ALLA CIECA.**

SU TUTTI I TEAM, AI COLLEGHI CHE HANNO SOSTENUTO LE RELAZIONI E LA PRODUZIONE GENERALE OLTRE CHE FARE IL PROPRIO LAVORO.

**QUINDI NESSUNA FORMA DI ESCLUSIONE, AL CONTRARIO PIENA INCLUSIONE DI TUTTI COLORO CHE SI SONO DISTINTI.**

E NON SARA' IL TIMORE DI QUALCHE ERRORE DI ATTRIBUZIONE CHE POTRA' GIUSTIFICARE IL DISFATTISMO PRESUNTUOSO E PRETESTUOSO DELLA FLP.

Concludo, rispondendo alle accuse rivolte contro la sigla sindacale che rappresento dall'organizzazione sindacale FLP sulla stucchevole questione "dei tavoli separati".

**La UILPA era ed è contraria ai tavoli separati, ma questo non significa schierarsi in questa fatua questione, a prescindere, in favore della FLP.**

I tavoli separati sono determinati dalla incapacità della nostra dirigenza di gestire il conflitto, costantemente alimentato dalla FLP con una asfissiante aggressività sindacale. La stessa FLP accusa le altre sigle di escluderla dal tavolo unitario, ma quotidianamente continua a predicare la sua unicità e superiorità. **Se gli incontri sindacali continueranno ad essere trasformati nel palcoscenico del delirio di onniscienza e unicità della FLP, allora è evidente che questa UILPA non potrà che trarne le conseguenze, anche se contro i propri principi di relazioni sindacali.**

SINDROME DI STOCCOLMA? (questa FLP parla proprio difficile) SE FOSSIMO A STOCCOLMA NON CI SAREBBERO TANTE PICCOLE SIGLE SINDACATI CHE SI AFFANNANO A FARE BOTTINO DI TESSERE. LA SINDROME E' BARESE E ITALIANA, AL 100%.

Bari, 31/10/2014

Segretario generale della UILPA  
dei territori di Bari e BAT  
SANTE GIANNOCCARO