



## NOTTE PRIMA DEGLI ESAMI

Dopo aver esaminato con maggior calma e attenzione le proposte pervenuteci dall'Amministrazione in sede di riunione in data 23 marzo 2016 è possibile fornire un nostro giudizio più dettagliato sui contenuti delle proposte stesse e sulle (molte) relative criticità. Criticità che confermano la prima impressione maturata già in sede di prima analisi dei documenti, e cioè che a oggi appare impossibile pervenire ad un accordo sulle procedure per le progressioni economiche.

Intanto si sono manifestate le avvisaglie che noi temevamo (e che qualcun altro invece probabilmente auspicava per continuare "a fare ammuina") e cioè che l'Amministrazione non solo non ha presentato alcun piano formativo annuale o pluriennale valido, se non rifilarci un elenco di corsi già programmati dalla SNA che certamente non rispetta quanto previsto dall'art. 18, comma 6, del CCNL 14 settembre 2007 (garanzia di fruizione a tutto il personale interessato) ma ci ha invece proposto la somministrazione di una serie di moduli formativi propedeutici all'accesso alla procedura degli sviluppi economici. Ed è stata la stessa Amministrazione a darci conferma, su nostra precisa domanda, che la stessa formazione non si sarebbe svolta in mancanza della sottoscrizione dell'accordo sulle progressioni.

Dunque, esattamente il contrario di quanto chiedevamo noi, ossia considerare la formazione come una risorsa che deve essere garantita a tutti i dipendenti ed è una fase necessaria per la crescita del lavoratore e per il Pubblico Impiego, pertanto deve essere fornita in via continuativa in base anche all'attività affidata e che non può essere utilizzata in modo limitato e occasionale, al di fuori della normativa vigente. Deve, in modo chiaro, rappresentare un accrescimento professionale, con lo scopo di migliorare la qualità del lavoro svolto; al contrario l'Amministrazione partorisce un vero e proprio esame di ammissione alla procedura, ancor di più esplicitato dalla previsione di un punteggio minimo (ben

45 punti!) quale condizione necessaria alla partecipazione, quindi una vera e propria preselezione avente ad oggetto quasi esclusivamente materie accademiche (ad esempio: è previsto un modulo di diritto amministrativo da somministrare al personale appartenente alla I area...).

Inoltre, quelle legate alla sola formazione non costituiscono le uniche problematiche rilevate nella proposta datoriale: c'è da rivedere ad esempio il peso non sempre omogeneo dato agli altri criteri selettivi fissati, o anche la quantità dei posti messi a concorso nelle singole posizioni economiche che non compenserebbe adeguatamente coloro che nel 2010 non passarono o che non avevano maturato i requisiti per il passaggio, malgrado avessero anche contribuito alla formazione delle risorse Fua. Chi di fatto pur inserendo la voce relativa all'idoneità nella precedente riqualificazione non ne aveva poi comunque usufruito, appare giusto, che oggi tale idoneità possa essere riconsiderata in questa nuova progressione se relativa alla posizione per cui si concorre.

È ovvio che una proposta così scriteriatamente concepita non solo non rientra nei parametri contrattuali ma non escludiamo che possa essere al di fuori della normativa vigente, oltre ad essere sostanzialmente contraria al buon senso. Difatti, l'idea di sottoporre il personale, qualsiasi sia l'area di appartenenza, a un simil-esame di maturità per ottenere un semplice beneficio economico (oltretutto interamente finanziato dai soldi del Fua dei lavoratori stessi) non può trovare alcuna giustificazione.

Noi confidiamo che prima del prossimo incontro l'Amministrazione possa rivedere il suo ostracismo verso le nostre proposte, che riteniamo ancora siano equilibrate, facilmente attuabili, oltre che rispettose del CCNL, in modo da permettere al personale di ottenere quelle gratificazioni che per anni gli sono state inopinatamente negate. Si potrebbe anche pensare di sostituire il punteggio legato alla formazione, poiché è evidente che l'Amministrazione non è in grado di garantirla per come prescrive il contratto ma solo di proporre, di fatto, un corso di preparazione alla preselezione delle progressioni economiche, con una valutazione degli obiettivi dei singoli uffici di appartenenza, magari abbinata all'assiduità partecipativa dei dipendenti con criteri da concordare, mantenendo così il carattere selettivo della procedura.

Quel che è certo, e che deve essere chiaro a tutti, è che noi non abbiamo né la fretta né la volontà di firmare accordi che possano risultare in qualche modo lesivi anche solo della dignità del personale. E la responsabilità di questo non potrà che ricadere in toto sull'Amministrazione, che preferisce adottare una preselezione per l'accesso un passaggio economico piuttosto che una formazione idonea, ponderata e di qualità, e così facendo l'unico effetto possibile sarà quello di far saltare l'intesa, e con essa la possibilità di trasferire parte del trattamento accessorio in forma stabile sullo stipendio tabellare.

Roma, 24 marzo 2016

Il Coordinamento