



## **ARRAMPICATA SUGLI SPECCHI**

Tutto il personale MEF ci domanda cosa stiamo facendo, come unico sindacato serio e rappresentativo tra i non firmati dell'accordo delle Progressione Economiche, per contrastare un criterio che non corrisponde a nessuna normativa vigente.

Sottolineamo che l'accordo presentato dall'Amministrazione agli organi di controllo potrebbe essere normativamente corretto, in quanto lo stesso copia integralmente e fedelmente le norme contrattuali. L'unica eccezione potrebbe essere la ponderatezza del punteggio tra i criteri, perché come differenza tra il minimo ed il massimo bisognerebbe mantenere la stessa quantificazione (invece, attualmente per titolo di studio 6/9 punti, per selezione 18/30 punti). Il che significherebbe che una laurea in terza area varrebbe 1/3 rispetto ad una batteria di test.

Il problema, come anche in questi giorni stiamo verificando e seguendo, sarà l'applicazione dell'accordo perché ricordiamo a tutti che l'art. [18 del CCNL del 14 settembre 2007](#) prevede che i "percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata e ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata"; inoltre la formazione deve essere programmata annualmente nel rispetto di un piano dei fabbisogni che è triennale, deve essere garantita a tutti e presentata nei tempi corretti. L'ultima versione presentata dall'Amministrazione risulta essere quella del 2014/2017 e sottolineiamo che rispetto al programma di studi presentato dall'Amministrazione al tavolo contrattuale non c'è nessuna corrispondenza.

La UIL che da anni si occupa della professionalità e dell'immagine dei lavoratori a tutti i livelli, e che per questo ha più volte denunciato l'amministrazione sulla mancata formazione, non poteva accettare un accordo che alla fine non corrisponderà ad un percorso iniziale di rilancio del pubblico impiego.

Ad oggi gli unici effetti che ha portato l'accordo firmato, acclarato l'assenza di un piano formativo al MEF, riguardano il blocco di alcuni corsi della SNA previsti solo per alcuni, nonché una manifestazione di interesse per trovare una società sul mercato per la predisposizione dei test.

Questa premessa per anticipare che secondo noi ed i nostri legali, non sarà possibile impugnare l'accordo ma eventualmente gli atti successivi, che sicuramente non corrisponderanno al dettato normativo. A tal proposito invitiamo i colleghi ad aprire gli occhi e diffidare da chi propone fantomatici ricorsi avverso un bando non ancora emesso.

I 13 milioni di euro stanziati, qualora non si fosse raggiunto nessun accordo, sarebbero rimasti sul fondo, in quanto gli stessi potranno essere utilizzati soltanto alla sottoscrizione della quantificazione risorse Fua 2016 che in genere viene contrattato l'anno successivo rispetto all'anno di riferimento.

Noi siamo sicuri, vista l'importanza di stabilizzare le risorse in parte stipendiale, che comunque saremmo riusciti a raggiungere un accordo proponendo come terzo criterio la valutazione degli uffici ponderata all'assiduità partecipativa, che ad oggi è l'unico sistema di valutazione al MEF valido e certificato dagli organi di controllo ed utilizzato per la distribuzione delle risorse accessorie.

Sappiamo bene che esiste una sentenza del Consiglio di Stato che obbliga, tra gli altri, il MEF a dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuali, ai sensi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. **Ma va specificato che, a differenza di altre realtà, nessun sistema di valutazione è stato adottato nel nostro Ministero, e dunque non poteva essere applicato all'accordo sulle progressioni economiche un qualcosa che non esiste, come ha ammesso lo stesso Capo Dipartimento nel corso della trattativa. Infatti il DPCM che ci riguarda è bloccato alla stessa Presidenza del Consiglio.**

Vorremmo anche sottolineare che non siamo contrari ad un sistema di valutazione del personale, ma lo stesso deve corrispondere a determinati requisiti che sono: **equità, trasparenza, oggettività e verificabilità**. E questo è un risultato conseguibile esclusivamente attraverso il confronto con chi del lavoro pubblico conosce pienamente essenza e significato e cioè i lavoratori e le parti sociali che li rappresentano, solo così si potrà valutare la vera capacità dei lavoratori che sicuramente non hanno paura di essere valutati perchè si ritengono professionali e preparati. La nostra O.S., non accetterà mai un sistema imposto dalla normativa e dall'amministrazione che prevede, prima della sua applicazione, che parte del personale sarà escluso dalla partecipazione delle progressioni economiche e dalla distribuzione del compenso delle risorse incentivanti.

Ricordiamo a tutti che la normativa vigente prevede le contrattazioni divise per settore/ente, questo perché ogni realtà lavorativa è differente, quindi altri coordinamenti nazionali sicuramente pur corrispondendo alla stessa associazione sindacale avranno avuto le loro giuste motivazioni, legate al contesto in cui operano, a non firmare l'accordo proposto.

Noi proponiamo e ragioniamo con la normativa e non per sentito dire come fanno altri. Possiamo sfidare tutti sulla correttezza e la trasparenza che sono gli elementi che ci contraddistinguono. A tal proposito proponiamo ai firmatari dell'accordo dei criteri delle progressioni economiche, anche se siamo sicuri che non lo faranno per paura, a pubblicare i loro comunicati del 29 marzo u.s. dove facilmente si potrà riscontrare la non coerenza di qualcuno rispetto alla nostra O.S.. Per cui diamo una brutta notizia ad alcuni soggetti: la realtà dei fatti è un muro invalicabile.

Attenzione ad accusare gli altri di avere "memoria corta", potremmo fare altrettanto con tanto di riscontri, ma siccome non siamo cattivi, chiameremo il tutto per quello che è: una cara, vecchia, classica arrampicata sugli specchi (da wikipedia: sforzarsi invano di argomentare l'impossibile, com'è di fatto impossibile potersi arrampicare sulla superficie liscia di uno specchio). Che però ha da sempre lo stesso effetto, cioè produrre solo brutte figure...

La nostra O.S., che si ritiene seria, non ha nessuna intenzione di bloccare un processo di progressione economica del personale e quindi la stabilizzazione in parte fissa delle risorse accessorie, ma eventualmente intende impugnare in via esclusiva un criterio che non rispetta la normativa vigente.

Roma 17 aprile 2016

Il Coordinamento