

PROGRESSIONI ECONOMICHE 2016

E' ancora in salita il percorso che dovrebbe portare alla sottoscrizione dell'accordo riguardante le progressioni economiche per il 2016, infatti di fronte ad alcune rigidità manifestate da più parti, c'è il rischio concreto di un nulla di fatto e che il passaggio di fascia slitti al prossimo anno. Sarebbe per i lavoratori una beffa, oltre che un danno economico presente e futuro (vedi pensioni e tfr) se, dopo il blocco di 5 anni imposto dalla legge di stabilità del 2010, non si riuscisse a trovare un accordo che consenta a tutto il personale di ottenere un avanzamento economico nel biennio 2016/2017.

La difficoltà maggiore nella sottoscrizione dell'accordo è determinata dai moduli formativi proposti dall'Amministrazione che si discostano da quanto previsto dal CCNL 2006/2009, che all'art 18 c. 6 stabilisce: *I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia:*

a) esperienza professionale maturata;

b) titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili;

c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata e ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. Ove le Amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

Riteniamo che il piano formativo proposto è più attinente ad una formazione accademica, utile per un passaggio dalla seconda alla terza area, che per riconoscere e valorizzare il grado di competenza professionale maturato dai lavoratori nell'espletamento **dell'attività lavorativa affidata**.

Lungi dalla CGIL pensare che la conoscenza della lingua Inglese non sia importante, ma è difficile credere che un corso di 8 ore sia utile a soddisfare le esigenze sia dell'Amministrazione sia del lavoratore e indispensabile per ottenere un aumento retributivo.

Un corso di lingua Inglese non deve essere vincolato a un passaggio di fascia economica, anzi è auspicabile che l'Amministrazione provveda immediatamente a programmare corsi per tutto il personale interessato.

Stesso ragionamento può essere fatto per tutte le attività dei singoli Dipartimenti.

Per esempio il personale delle commissioni tributarie negli ultimi venti anni ha avuto la possibilità di partecipare ad un solo corso di formazione riguardante il contenzioso tributario, corso che

risale ad almeno dieci anni fa. Non è stato mai formato sul CUT, sulle modifiche introdotte dalla legge delega sulla riforma del contenzioso, né sull'utilizzo della nuova piattaforma informatica utilizzata in tutti gli uffici. Sarebbe prioritario un piano formativo riguardante queste materie, sicuramente più utile a migliorare le conoscenze professionali dei lavoratori, che un generico corso concernente elementi di diritto amministrativo, di scienza delle finanze o di politica economica ed economia politica.

La formazione deve rappresentare uno strumento fondamentale per la crescita professionale dei lavoratori, indispensabile per il continuo aggiornamento dovuto alle modifiche normative e alle innovazioni tecnologiche. La formazione deve essere programmata e garantita nel corso dell'anno. Non può essere "somministrata" esclusivamente per un passaggio di fascia. La proposta dell'Amministrazione rischia di trasformare le progressioni economiche in un concorso a titoli ed esami, non proprio quanto previsto dal CCNL, anche se in questi anni di blocco contrattuale gli interventi legislativi hanno depotenziato e tolto spazio alla contrattazione, limitando l'applicazione di alcune disposizioni contrattuali.

Ricordiamo che l'art 23 della legge 150 del 2009 (legge Brunetta) stabilisce:

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche....sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

In considerazione di ciò sia l'IGOP sia il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni, tra i criteri previsti per le progressioni economiche, la valutazione del dirigente, pena la mancata certificazione degli accordi sottoscritti.

Per questo riteniamo importante il confronto avviato sulla formazione, strumento oggettivo e trasparente, ma è fondamentale che rimanga all'interno di quanto previsto dal CCNL, ancora vigente.

Su questo invitiamo i lavoratori a esprimere il loro giudizio.

Roma 29 marzo 2016

CGIL FP Nazionale
Luciano Boldorini