

Roma, 22 Novembre 2016

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL  
con preghiera di trasmissione alle/ai delegate/i FP CGIL MIBACT

## **SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE: RISPOSTA PUBBLICA ALL'API**

Abbiamo letto con interesse la lettera, pubblicata su Patrimonio SOS, molto critica verso i criteri di attuazione delle progressioni economiche e riteniamo doveroso produrre una risposta alle osservazioni che ci sono pervenute, critiche che certamente non sottovalutiamo, ma che forse hanno bisogno di qualche puntualizzazione:

i criteri utilizzati nell'accordo, formazione espletata nella fascia di appartenenza, titoli di studio e esperienza professionale sono quelli previsti dall'art.18 CCNL e la modalità di valutazione di quei titoli è anch'essa figlia di una previsione contrattuale, che definisce l'obbligo di evitare che i punteggi attribuiti a un criterio non siano prevalenti rispetto ad un altro. Quindi noi ci siamo limitati ad una applicazione di criteri previsti dal CCNL ed abbiamo attribuito a ciascun criterio un peso equivalente. In questo contesto normativo rivendicare in astratto la superiorità di un titolo di studio rispetto ad un titolo formativo non serve a nulla.

In realtà la vera questione è quella che vede nei critici di questo accordo una mancata valutazione di titoli culturali giudicati spendibili in quella precedente. Anche in questo caso siamo in presenza di una critica astratta, ovvero che non tiene conto del fatto che, titoli o non titoli, nella precedente progressione alcune posizioni economiche hanno avuto totale copertura per cui bastava fare domanda e avere la progressione. In quel caso, stranamente, nessuna voce si è levata contro un impianto che certo aveva poco di meritocratico. Non solo, ma il processo produsse una quantità infinita di attestazioni di vari titoli, con la quale i lavoratori rivendicavano, sulla base di attestazioni dirigenziali, gli incarichi ricevuti ed espletati. Una produzione di carte in tale quantità da impedire qualunque serio controllo sulla documentazione presentata. Con un processo iniziato nel 2011 e concluso solo nel 2014.

Tutto questo adesso non è più possibile: le progressioni si devono chiudere entro l'anno di riferimento altrimenti vengono invalidate dagli occhiuti organi di controllo. Quindi anche in questo caso noi avremmo dovuto approvare dei criteri che avrebbero prodotto tonnellate di carte, nessun controllo e, visto che si cita la questione salariale, con il concreto rischio che gran parte dei lavoratori che ha avuto la progressione nel 2010 avrebbe potuto riavere la progressione a tutto discapito degli altri e in questi altri potrei citare 1500 lavoratori F1 di seconda area fermi da sempre a 1200 euro al mese. Ma anche molti altri che, in un contesto che ha visto muovere 20mila posizioni economiche nel giro di 15 anni, non hanno mai avuto possibilità per varie ragioni di accedervi.

Quindi l'accordo è figlio di queste valutazioni e certo il suo impianto ne risente in termini meritocratici anche se non condividiamo questa sottovalutazione dei criteri della formazione, in particolare rispetto alla valenza che hanno rispetto alla crescita professionale. Ma la vera questione è un'altra e basta scorrere gli accordi raggiunti in altre amministrazioni per capire: se non si fosse inserito il criterio della formazione occorreva inserire la valutazione individuale dei dirigenti. In sostanza una pagellina predisposta dal dirigente di turno che avrebbe contato in peso specifico quanto gli altri.

Non vogliamo entrare nel merito dello sfracello che questo avrebbe comportato rispetto ad una procedura di valutazione dove il peso discrezionale è un elemento incomprimibile. Il tutto in assenza di un sistema standardizzato e con l'unico riferimento normativo nel famigerato D. Lgs 150/2009 di brunettiana memoria. Sia chiaro: noi certo non ci sottrarremo ad un confronto che affronti la questione meritocratica alla radice, ovvero un corretta misurazione anche della produttività individuale e l'inserimento dei criteri relativi nell'ambito delle progressioni. Ma questo è uno scenario che preferiremmo rinviare ad un contesto più chiaro e garantista di quello attuale, dove la valenza delle misurazione individuale abbia corretti indicatori e soprattutto venga sottratta a questo dibattito ideologico sulla produttività che nulla ha a che vedere con i suoi indicatori reali.

Ancora: l'accordo raggiunto con l'Amministrazione ha valenza pluriennale e per il momento ha come obiettivo il raggiungimento di 12.050 progressioni complessive entro il 2018. Quest'anno sono 3600 e gli anni prossimi avranno obiettivi più sostanziosi sul piano dei numeri. Ogni anno si dovrà rifare l'accordo e verificheremo la funzionalità dei criteri scelti in questa tornata, valutando anche eventuali modifiche. Inoltre, approfittando di questa dovuta replica, vogliamo rilanciare la proposta che già abbiamo fatto ed ampliarla: siamo nelle teoriche condizioni di potere arrivare a coprire la totalità del personale entro il 2018. Le risorse possono derivare da una rimodulazione dei progetti nazionali, contando sulle risorse aggiuntive previste per il piano di valorizzazione (5 milioni di euro in più nel 2017) e su quelle promesse ad integrazione del FUA dal Ministro.. Questo certo e solo in considerazione del lungo periodo di vacatio contrattuale sopportato dai lavoratori in questa interminabile stagione della crisi. Perché è del tutto evidente che la vera risposta alla questione salariale sarà la ripresa del confronto contrattuale e l'eventuale stipula del nuovo CCNL, ammesso che dalla legge di bilancio arrivi uno stanziamento congruo e utile a fare un contratto dignitoso per i lavoratori pubblici.

Noi pertanto non pensiamo pertanto di aver fatto il migliore accordo del mondo: riteniamo però che un accordo negoziale, in particolare su questa materia, è figlio delle condizioni che ne determinano necessità e obiettivi. Come tale è imperfetto, ma riteniamo del tutto impervia la rivendicazione contenuta nel documento dell'API: è facile produrre istanze legittime ed in qualche caso condivisibili, assolutamente complicato trovare poi coerenza in riferimento al contesto, che in questo caso tiene conto di quanto avvenuto in passato e della necessità di fare un accordo che sia digerito dagli organi di controllo, e poi individuare criteri applicativi adeguati e, soprattutto, non attaccabili dagli organi di controllo.

Infine vogliamo ringraziare i nostri critici: nessuno di noi viaggia con verità in tasca e il confronto con diverse opinioni non può che fare bene alla nostra azione.

Claudio Meloni  
FPCGIL Nazionale MIBACT