



Roma, 11 Luglio 2016

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL

Con preghiera di trasmissione

alle delegate ed ai delegati FP CGIL del MIUR

DICIAMO NO AD ACCORDI FARSA SULLE PROGRESSIONI

Care compagne e cari compagni,

Venerdì si è svolta una riunione quasi conclusiva sulla vicenda delle progressioni economiche, una riunione durante la quale l'Amministrazione, sulla base della proposta presentata l'ultima volta con qualche ulteriore maquillage, ha chiesto alle parti sindacali di esprimersi sull'ipotesi di accordo.

Noi abbiamo ritenuto, come preannunciato peraltro nel comunicato ultimo, che non ci siano le condizioni per una adesione della FP CGIL all'ipotesi di accordo, ribadendo i motivi di merito che ci hanno portato a questa posizione, ovvero:

non siamo in presenza di un sistema di valutazione strutturato secondo la norma da loro stessi richiamata e che ci hanno persino allegato alla loro proposta. Il sistema di valutazione previsto dal D. Lgs 150/2009 prevede la riconoscibilità preventiva degli obiettivi ed una valutazione basata sul loro raggiungimento, la creazione di una banca dati e la finalizzazione esplicita di quella valutazione ai meccanismi selettivi adottabili in sede di progressione economica. Nulla di tutto questo è avvenuto al MIUR, e non possiamo in questa sede non ricordare le obiezioni che ci sono state fatte quando abbiamo avuto gli ultimi confronti sui FUA 2014 e 2015, direttamente dal Capo Dipartimento e dal Direttore Generale. A fronte della nostra richiesta di avere la possibilità di un contraddittorio in caso di valutazione considerata non soddisfacente, ci è stato risposto che questo non è un sistema di valutazione e che il vero sistema di valutazione è quello definito dal piano della performance che loro intendevano portare in discussione sul FUA 2016. Siamo insomma in presenza di un criterio surrettizio posto nell'accordo al solo scopo di soddisfare le condizioni vessatorie imposte da organi esterni all'amministrazione;

il criterio surrettizio non assicura certo equità nelle opportunità di passaggio economico: dai dati in nostro possesso, relativi all'unica annualità ove si è proceduto ad un monitoraggio, abbiamo verificato una estrema disomogeneità a livello territoriale rispetto all'applicazione dei criteri contenuti nell'accordo e nell'individuazione dei punteggi minimi mediamente attribuiti. Solo per fare un esempio il personale assunto part time in alcuni territori ha avuto una valutazione omogenea ai full time ed in altri hanno

avuto solo il minimo previsto. Quindi le ricadute dell'accordo, considerato lo scarso peso dato all'anzianità di servizio (la proposta iniziale era di partire dal 1995 adesso, con i venti punti massimo, la riportano al 2014) saranno di produrre forti sperequazioni a seconda della collocazione territoriale dei lavoratori e rispetto alle funzioni rivestite. Occorre aggiungere che, considerato il dato medio di scolarizzazione del personale a seconda delle fasce di età, sarà quasi unicamente la valutazione individuale a fare la differenza, ovvero a garantire le maggiori probabilità di passaggio. Quindi siamo in presenza di effetti distorsivi prodotti da un criterio adottato surrettiziamente, non valutabili allo stato in quanto non abbiamo i dati della valutazione operata negli anni 2013 e 2014, vista l'assenza di una banca dati. Gli effetti saranno verificabili solo a chiusura della procedura e non potranno essere certamente riequilibrati. In sostanza noi avremmo dovuto firmare un accordo al buio, senza nemmeno capire gli effetti che lo stesso produce rispetto alle aspettative dei lavoratori e senza alcuna possibilità di controllo;

troviamo veramente incredibile l'ulteriore richiamo alla nostra responsabilità da parte del Direttore generale, quasi come se noi non volessimo assicurare opportunità di carriera ai lavoratori. La nostra scelta è una scelta dolorosa, ma inevitabile e responsabile: l'accordo prevede la spesa di 4 milioni di euro sul FUA, ovvero i 4/5 della consistenza della sua parte fissa. Considerati i tagli ulteriori al FUA previsti dalla legge di stabilità 2016, la somma residua del FUA diventa quasi irrilevante. Poiché si tratta delle poche risorse disponibili per i lavoratori, se dobbiamo spenderli per una opportunità che riguarda solo una parte degli stessi, ci pare il minimo che questi siano spesi assicurando equità e pari opportunità di partecipazione. Sul tavolo la UIL ci ha detto che secondo lei, una volta spese queste risorse, l'anno prossimo saremo in grado di fare altre progressioni che dovrebbero coprire il restante 40% del personale. Dai nostri conti non risulta, ci piacerebbe capire quali saranno, secondo loro, le risorse effettivamente disponibili sul FUA 2017 da utilizzare per le progressioni, visto che sulla parte fissa residua un milione di euro, somma insufficiente e che peraltro l'Amministrazione non ha voluto spendere quest'anno in quanto ritiene che debba permanere sul FUA, al fine di evitare una situazione insostenibile, visto che già si dimezzeranno le risorse pro-capite per la produttività. E in ogni caso quella cifra non sarà sufficiente per tutto il personale escluso da questa tornata.

Abbiamo registrato, certo con forte dispiacere, la rottura di rapporti unitari che ritenevamo consolidati, anche alla luce di un documento unitario sottoscritto non più tardi di 15 giorni fa, che faceva proposte del tutto differenti da quelle poi accettate sul tavolo. La Uil, ad esempio, ha proceduto senza porsi minimamente le ricadute che questo avrebbe potuto avere sui rapporti unitari e lo ha fatto, singolarmente, con una posizione diametralmente opposta a quella ad esempio registrata al MEF, dove per molto meno non hanno voluto sottoscrivere un accordo infinitamente migliore di questo, che non contiene alcuna valutazione individuale, preannunciando addirittura ricorsi.

Seppur rispettando le opinioni di tutti, ed anche il diritto di cambiare idea, valuteremo con responsabilità questa nuova situazione: non siamo certo noi ad avere modificato posizioni assunte comunemente. E la valuteremo alla luce dei fatti, siamo abituati a valutare il merito delle questioni e nel Miur i problemi sono talmente drammatici che vanno affrontati con senso profondo di responsabilità e avendo a cuore in primis gli interessi dei lavoratori.

Cari saluti

Claudio Meloni

FP CGIL NAZIONALE