

PROPOSTA PER PROGRESSIONI AVVOCATURA

Abbiamo apprezzato la proposta della Amministrazione che, nell'ultima riunione, ha annunciato circa 200 progressioni economiche all'interno delle aree. Riteniamo infatti che in un'epoca di blocco della contrattazione sia importante sbloccare almeno la contrattazione integrativa.

In relazione alla questione più volte posta al tavolo, della graduatoria dei 45 esclusi, si tratterebbe dunque di un numero superiore e quindi vediamo l'operazione con favore.

Per fare in modo che vi sia però almeno la sicurezza che i 45 vengano inclusi nelle graduatorie e che così si possa tenere fede ad un impegno preso con il personale da parte sia dell'Amministrazione sia delle OO.SS., vanno prima di tutto individuati e quantificati i passaggi necessari;

1) almeno **19 passaggi per il profilo di addetto amministrativo da f1 a f2** (trattandosi di posizione all'inizio dell'area in questo caso il numero degli aspiranti dovrebbe coincidere con i posti messi a concorso, salvo pochissime eccezioni che possono essere facilmente verificate).

2) per i passaggi da **f1 a f2 area terza profilo del funzionario legale sono sufficienti 7 posti**, salvo verifiche; per il passaggio da **f1 a f2 funzionario informatico per il quale bastano 2 passaggi**.

Diversa è la situazione per i passaggi non all'inizio dell'area, dove non vi è coincidenza tra aspiranti già esclusi e presenze:

1) 2a area da **f3 a f4, assistente amministrativo**, vanno quantificati **più di 2 passaggi**, infatti solo 2 sono presenti nelle graduatorie già "approvate" e va aumentata la loro possibilità di passare.

2) per l'assistente legale, sempre **area 2a, dove vanno messi a bando più di 9 posti (9 è il numero dei presenti nella graduatoria degli esclusi) dalla posizione f3 a f4**.

3) per i passaggi da **f3 a f4 di funzionario amministrativo 3a area, va messo a bando più di 1 posto (1 aspirante presente nella graduatoria degli esclusi)**.

4) per i passaggi da **f4 a f5 di funzionario legale 3a area, più di 1 posto da mettere a bando (1 aspirante presente nella graduatoria degli esclusi)**.

Per quanto concerne i criteri, quelli stabiliti dal CCNL sono i seguenti: (art. 18)

*6. 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 ed 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.*

La proposta della Amministrazione che inseriva il fattore "posizioni organizzative" e il "fattore valutazione" a nostro avviso non è accettabile. Poiché non ci risulta che ci siano stati corsi di formazione diretti a tutti riteniamo opportuno che vadano presi in considerazione soli i punti a) e b) integrandoli con il comma successivo che riportiamo sotto.

*7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali, da definirsi a tale livello, e sono tra loro **combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.** Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.*

Possiamo dunque utilizzare solo il criterio del titolo di studio e dell'esperienza professionale attribuendo una percentuale massima del **49% della valutazione al titolo di studio e del 51% alla esperienza professionale.**

Per titolo di studio attribuiremo un 70% al diploma o alla laurea, ed un 30% agli altri titoli culturali.

Per l'esperienza professionale invece un 30% alla "anzianità" di amministrazione o di altre amministrazioni (come divisa sotto) e un 70% alla esperienza professionale.

Nel dettaglio:

1) la "cosiddetta" anzianità, ovvero la permanenza all'interno dell'avvocatura (un punteggio alto) ed un punteggio invece minore per l'attività prestata in altre amministrazioni.

2) L'art. 12 comma 1 lett b. recita:

b) Sviluppi economici all'interno delle aree:

si configurano come progressione economica, di ogni profilo, all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo la posizione di accesso al profilo medesimo, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 17

(sviluppi economici all'interno delle aree) e 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 lett. a) e b) devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire.

Ciò significa che la permanenza in una fascia economica per più tempo indica un maggior arricchimento della esperienza professionale per cui, se attribuiamo ad es. 2,5 punti per ogni anno nella figura professionale e nella fascia, possiamo attribuire, al superamento dei 7 anni, un bonus di 6 punti, in applicazione del comma succitato.

Ciò permetterebbe, all'interno di un sistema di applicazione del contratto corretto, di salvaguardare il passaggio dei 45 esclusi, introducendo però in realtà un principio interessante anche per il futuro, ovvero la possibilità di evitare che siano sempre gli stessi a fare le progressioni e che ci sia una maggiore equità.