

Roma 11 dicembre 2018

Alle strutture Regionali e Territoriali Fp Cgil

Nella giornata di ieri, nella mattinata si è svolta una riunione per la stipula dell'accordo FUA 2018 e per la definizione dei criteri per le PEO 2019. In apertura del tavolo l'amministrazione ha riferito che non è possibile percorrere la strada indicata in prima battuta, cioè escludere il personale che è stato destinatario delle precedenti PEO, perché tale discriminante potrebbe essere oggetto di contenzioso giuridico.

Per quanto attiene ai criteri da adottare l'amministrazione ribadisce che è indispensabile che la procedura sia selettiva, intendendo, pertanto, utilizzare il criterio dei test, che saranno di cultura generale per la prima area e su dispense specifiche per la seconda e la terza.

Di seguito il direttore generale ha consegnato ai presenti la tabella, richiesta nella precedente seduta, riguardante la distribuzione del personale che è stato già destinatario di una progressione per area e fascia retributiva. Dai dati è subito emersa una forte discrasia; vi sono fasce nelle quali solo il 16% del personale ha fruito di progressione e fasce in cui tale valore si attesta al 95%.

Come Fp Cgil abbiamo subito chiesto di sapere come l'amministrazione intende procedere nell'individuazione dei posti da mettere a concorso, in quanto appare evidente che non può essere utilizzata la stessa percentuale per tutte le fasce. Per noi questa distribuzione è propedeutica a tutto il resto. Solo in seguito sarà possibile individuare i criteri che, a questo punto, dovranno prevedere un maggior peso per l'anzianità di servizio. Abbiamo ribadito che riteniamo debbano essere favoriti tutti coloro che non hanno mai beneficiato di una progressione e che intendiamo stipulare un accordo che preveda il passaggio di tutto il personale in servizio al Mit in un arco temporale estremamente ridotto.

Si è poi passati alla firma dell'accordo FUA 2018. Come Fp Cgil abbiamo firmato l'accordo che prevede, all'art.6, di riservare una somma di euro 3.654.000 circa per le PEO 2019. Nel prossimo incontro, che si terrà a metà gennaio, l'amministrazione porterà al tavolo la distribuzione dei posti messi a concorso e una proposta di revisione dei criteri.

Nel pomeriggio, si è tenuta, invece, la riunione circa la proposta di modifica al sistema di valutazione. L'Amministrazione ha proposto un diverso articolato rispetto a quello presentato nella riunione scorsa. Come FP CGIL abbiamo preso atto delle modifiche intervenute positivamente circa l'eliminazione delle c.d. fasce obbligatorie di valutazione che comparivano nella prima stesura. Nel contempo, abbiamo fortemente criticato come sia rimasto il fattore che ridetermina la valutazione in base alla presenza. Noi continuiamo a pensare che la valutazione sia questione più complessa, che non possa e non debba trovare scorciatoie legate a fattori meramente quantitativi, ma che debba rilevare in termini di qualità che, evidentemente, nulla hanno a che fare con il solo essere presenti sul posto di lavoro. Abbiamo sottolineato come sia opportuno che il sistema di valutazione tuteli le condizioni dei lavoratori assunti ai sensi e per gli effetti della Legge n. 68 del 1999 ed, infine, abbiamo fortemente criticato che il punteggio massimo (venticinque punti) debba poter essere assegnato alle unità di personale cui è attribuita la maggiorazione del premio individuale nella misura individuata in sede di contrattazione integrativa (5%); intanto perché si mescola un istituto contrattuale che ha una propria finalità con un meccanismo rigido che predetermina il risultato della valutazione posta in essere dai Dirigenti, in seconda battuta, perché, come tutti i meccanismi, opera a prescindere, non tenendo conto della realtà effettiva in cui deve essere calata la valutazione che deve poter tenere conto anche di altri fattori quale ad esempio, l'organico di riferimento e quello effettivo.

IL COORDINATORE NAZIONALE

FP CGIL MIT

Paolo Camardella