



LA POSTA IN GIOCO E' TROPPO ALTA: LETTERA APERTA AL PERSONALE DELLA CORTE

Le scriventi OO.SS. hanno avuto modo di rappresentare a tutto il personale non solo le problematiche emerse nell'ambito delle procedure di selezione delle "Alte professionalità" e delle PEO, ma anche le soluzioni via via proposte per porre rimedio alle criticità derivanti da **scelte unilaterali dell'Amministrazione**. E' stato adottato un sistema di "selettività" basato su quiz molto distanti, quanto a complessità, dalla volontà espressa in sede di contrattazione dai firmatari dell'ipotesi di accordo del 26 luglio 2019. Queste OO.SS., unitariamente, hanno sempre manifestato ai vertici di Istituto le proprie perplessità e la necessità di una selettività che fosse più equa ed attenta possibile, senza penalizzazioni per le aspettative dei lavoratori. Nonostante le criticità legate alle prove selettive e le soluzioni proposte anche con la nota inviata in data 28 novembre (che si allega), continuiamo ad essere convinti che le riqualificazioni economiche siano una grande opportunità di **crescita professionale ed economica per tutto il personale**. **Ribadiamo** - e lo rivendicheremo con forza in sede contrattuale - **l'assoluta necessità** di una **totale riqualificazione del personale entro e non oltre i prossimi due anni** con le risorse che si renderanno disponibili potendo contare anche sui fondi derivanti dalla revisione regolamentare avviata con la delibera n. 82/2019 del Consiglio di Presidenza.

Ricordiamo a tutto il personale che **solo con la grande determinazione delle scriventi OO.SS.** si è giunti, in presenza di risorse disponibili molto esigue, ad esercitare pressione sul Vertice dell'Istituto affinché si procedesse all'incremento degli importi da destinare alle progressioni economiche, dando l'opportunità per la riqualificazione economica, nel 2019, del **50% del personale di tutte le fasce economiche, anziché dell'originario 34,50%**. Queste sigle, pienamente consapevoli che gli accordi sottoscritti potranno e dovranno essere migliorati, **ritengono inaccettabili le strumentalizzazioni basate sull'idea di "uno contro tutti", improntate alla demagogia, con slogan che lungi dal voler costruire qualcosa di importante per il personale, rischiano piuttosto di accrescere la confusione e mettere i lavoratori gli uni contro gli altri**. E' bene ricordare che gli accordi per essere efficaci si sottoscrivono tra le parti nel rispetto delle norme e dei contratti e possono anche essere non firmati o criticati, ma ciò **non autorizza nessuna rappresentanza a ingenerare illusioni o prospettare facili soluzioni non supportate da certezze normative** solo per visibilità e/o per interessi di "bottega", screditando chi ha invece assunto in maniera responsabile le decisioni nell'interesse dei lavoratori.

Non è questo il momento di fare propaganda per cercare consenso! Ai bastian contrari che sono solerti nel raccogliere le firme senza mai apporre la propria agli accordi e a chi, invece, firma smentendo con proprie interpretazioni fantasiose quanto sottoscritto, vorremmo ricordare che sono in gioco anche altre importantissime aspettative economiche, come ad esempio l'**indennità incentivante per un importo lordo di € 5.000 annue pro capite in favore di tutto il personale** che partecipa ai progetti attivati presso ogni ufficio, o altri i benefici economici (**sussidi, convenzioni sanitarie, convenzione Consip 7 per la telefonia mobile, ecc.**).

Se a causa di una attenta "regia" di destabilizzazione e delegittimazione delle parti sarà invece rimesso tutto in discussione, se si perderanno grandi opportunità, il **PERSONALE DELLA CORTE** dovrà necessariamente chiedersi di chi sarà la colpa e rivolgersi a coloro che stanno facendo tutto questo solo per ottenere qualche iscritto o qualche voto in più.

**NOI CONTINUIAMO A RIMBOCCARCI LE MANICHE STANDO DALLA PARTE DEL
PERSONALE "SENZA SE E SENZA MA", CONDIVIDENDONE LE DIFFICOLTA' E
CERCANDO DI RISOLVERE I PROBLEMI CON IMPEGNO E DEDIZIONE A VANTAGGIO
DI TUTTI I LAVORATORI DELL'ISTITUTO**

Roma, 2 dicembre 2019

S. Di Folco

F. Amidani

U. Cafiero

A. Benedetti