



Protocollo n.141/U- FP 2023

Roma, 05 aprile 2023

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL

Con preghiera di trasmissione alle delegate ed ai delegati FP CGIL

ed alle lavoratrici ed ai lavoratori del MIC

La Commissione tecnica licenzia l'ipotesi di accordo sulle nuove famiglie professionali – adesso parte la fase 2 di riscrittura dei profili di ruolo. Avviato il confronto in sede tecnica per le progressioni economiche 2023 – la proposta dell'amministrazione una buona base di partenza

Care lavoratrici e cari lavoratori, care compagne e cari compagni,

La Commissione tecnica paritetica ha ieri licenziato un testo concordato dalla quasi totalità delle sigle sindacali che propone il nuovo assetto delle famiglie professionali del MIC ed i profili di ruolo che le compongono. L'ipotesi contiene anche un allegato con la descrizione generale delle competenze e dei titoli di accesso dall'esterno. In tal modo si ottempera al dettato contrattuale ma, come specificato nel titolo, il lavoro non si ferma qui ma prosegue con un confronto finalizzato alla riscrittura dei mansionari. L'ipotesi definisce un insieme di cinque famiglie professionali: Amministrativa e Gestionale – Sistemi statistico-informatici – Tecnico-scientifica per la tutela del patrimonio culturale – Tecnico-specialistica per la tutela e la valorizzazione del patrimonio culturale – Promozione e gestione dei servizi culturali ed educazione al patrimonio. All'interno di queste famiglie professionali vengono inseriti i profili di ruolo sulla base dei percorsi professionali individuati che riguardano sia quelli provenienti dal vecchio apparato professionale che tramite l'individuazione di nuove posizioni di lavoro. Una operazione particolarmente complessa perché ha riguardato un contesto professionale molto variegato e molto caratterizzato dal principio di competenza professionale che deve essere salvaguardato e valorizzato. Una operazione che non è stato possibile concludere complessivamente in quanto l'accordo rimane vincolato ai paletti imposti dagli organi di controllo ed alla sua condizione propedeutica alla stipula degli accordi integrativi. Per tale motivo è risultato opportuno procedere in due fasi: rimane in piedi il percorso di confronto sulla revisione o scrittura dei mansionari specifici, passaggio quanto mai necessario ai fini della concretizzazione dei criteri di opportunità di crescita professionale e di riconoscimento delle competenze dei lavoratori. L'Amministrazione ha dato la possibilità di proseguire nel confronto su questa delicata materia con la finalità di giungere ad un successivo protocollo di intesa e noi, apprezzando la disponibilità, siamo assolutamente disponibili.

L'ipotesi di accordo sarà siglata nella riunione prevista il 12 aprile prossimo, successivamente procederemo alla sua diffusione e, nelle more del suo recepimento da parte degli organi di controllo, restiamo disponibili ad ogni utile approfondimento e verifica con le lavoratrici ed i lavoratori.

Se 500 progressioni in meno vi sembrano poche.

Sempre ieri c'è stata la prima riunione della Commissione tecnica sulle progressioni economiche, nella quale l'Amministrazione ci ha presentato una proposta di accordo con l'individuazione di una platea pari a poco meno del 50% degli aventi diritto. 4611 progressioni di cui 111 sui 227 aventi diritto in Prima Area, 3082 sui 6289 aventi diritto in Seconda Area e 1418 sui 2893 aventi diritto in Terza Area. Senza voler fare ulteriore polemica, se avessimo seguito la linea indicata dalle OO.SS. critiche su questa impostazione, avremmo avuto circa 500 progressioni in meno.

Accanto a questo ci è stata presentata una proposta di ripartizione dei punteggi con una tabella distinta per ciascuna area. Proposta che in parte recepisce le nostre prime osservazioni individuando un punteggio preferenziale sulla base dell'anzianità di permanenza nella fascia economica di appartenenza ed aggiungendo a questo un differenziale del 3%, a valere sui punteggi relativi ai titoli

culturali ed alla esperienza professionale, che andrà a premiare i lavoratori che da più tempo non hanno avuto la progressione. La tabella propone un peso del 40% nella ripartizione dei punteggi.

Il punto più controverso riguarda il meccanismo della valutazione, che pesa per il 40% sull'intero punteggio, ma anche in questo caso dobbiamo dire che il restringimento della forbice ad una differenza di 4 punti tra il punteggio massimo e quello minimo rappresenta un segnale che noi giudichiamo positivamente. Resta da verificare il meccanismo di certificazione della valutazione, che comunque rimane rapportabile unicamente alle valutazioni ottenute nello svolgimento dei progetti locali, il quale deve essere tarato in modo da risultare il più oggettivo possibile. Resta inoltre la necessità, a parere nostro, di attribuire un punteggio minimo a coloro i quali, per oggettivo impedimento, non hanno potuto partecipare ai progetti, ad esempio chi era in maternità obbligatoria o in un'altra fattispecie di assenza tutelata dalla legge.

La terza gamba sono i titoli culturali, noi abbiamo espresso perplessità sulla proliferazione di titoli non richiesti nella Prima e Seconda area, ma certo non ci pare un problema insormontabile. Mentre francamente non abbiamo compreso l'impostazione darwiniana dell'UNSA, secondo cui è possibile rivendicare solo i titoli di studio superiori a quelli validi per l'accesso dall'esterno e bisognerebbe fare una prova selettiva, sul modello dei quiz delle passate tornate, col rischio, in questo caso reale, di andare lunghi con i tempi. Una conversione alla meritocrazia estrema francamente sorprendente, conoscendo le pregresse posizioni di questa O.S..

Care lavoratrici e cari lavoratori,

in questo mese ci apprestiamo a chiudere tre accordi fondamentali per i lavoratori: il 12 aprile sigleremo l'accordo sulle famiglie professionali e quello sulla ripartizione del Fondo 2023, entro il mese abbiamo ragionevoli speranze di concludere l'accordo sulle progressioni economiche. Con buona pace dei detrattori il tavolo nazionale ha dimostrato una funzionalità sconosciuta alla stragrande maggioranza degli altri Enti delle Funzioni Centrali. Questo consente peraltro di avviare in tempi celeri il confronto sui passaggi d'area finanziati dal CCNL.

Resta ancora insoluto il problema relativo alla conclusione dell'accordo di mobilità volontaria, e ieri ci è stato riferito che l'Amministrazione intende sospendere poiché la nuova Direzione politica starebbe per avviare un nuovo (l'ennesimo) processo di riorganizzazione delle strutture ministeriali, di cui in verità arrivano preoccupanti sussurri, ma che viene tenuto gelosamente segreto persino verso l'apparato interno, figuriamoci verso le sigle sindacali.

Per noi, lo abbiamo ribadito ieri, l'accordo sulla mobilità va fatto nel più breve tempo possibile, quanto ai programmi della nuova Direzione politica non possiamo far altro che sottolineare come le promesse di dialogo siano allo stato rimaste del tutto inevase, così come le richieste che inviamo periodicamente alla loro attenzione. Per cui attendiamo fiduciosi di conoscere e capire se veramente interessa il dialogo sociale oppure si è trattato di un mero scambio di cortesie. Nelle more ci organizziamo la mobilitazione. Infine una comunicazione di servizio che riguarda le prossime assunzioni AFAV: ci è stato detto che stanno attendendo la comunicazione, da parte di inPA, dell'esito della procedura di scelta sede conclusasi il 30 marzo scorso e successivamente daranno i trenta giorni per l'assegnazione delle sedi di servizio e la conseguente presa servizio.

Saluti fraterni

Claudio Meloni
FP CGIL Nazionale MIC

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | Fax +39 06 58544339 | posta@fpcgil.it | webmaster@fpcgil.it