



COMUNICATO A TUTTO IL PERSONALE **PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2023**

PRENDERE O LASCIARE

Con queste parole il Segretario Generale ha iniziato la riunione in sede di contrattazione decentrata , tenutasi lunedì scorso, per la definizioni dei **Requisiti/Criteri** per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree (nuovi differenziali economici ex art 14 CCNL 2019-2021). In particolare, o si accettava il **requisito minimo dei tre anni** di permanenza nella ex posizione economica per poter partecipare alle nuove progressioni, "o non se ne faceva nulla"!!

A nostro modesto avviso non è questo il modo di condurre una trattativa sindacale. La contrattazione è fatta di pesi e contrappesi e la valutazione finale è condizionata dalla complessiva applicazione, nel caso di specie, dei requisiti/criteri previsti e non su un singolo punto. Il Segretario Generale invece, con protervia e arroganza, ci ha fatto chiaramente capire che l'applicazione degli istituti contrattuali sono decisi dall'Amministrazione che ne detta i modi e i tempi e soprattutto la loro applicazione o meno. La riunione è proseguita in un clima di grande confusione più vicino ad una riunione di condominio che di una seduta di contrattazione sindacale.

Naturalmente noi come **C.G.I.L.** e **U.I.L.** non potevamo accettare questo modo di fare e pertanto abbiamo dichiarato di **non firmare l'accordo!**

Ricordiamo che il requisito minimo incide in modo significativo sulla platea dei partecipanti, come da orientamento ARAN, la definizione di tale principio comporta l'applicazione o meno di questo istituto contrattuale soprattutto sui nuovi assunti.

Purtuttavia potevamo decidere anche di firmare l'accordo se si fosse trovato un punto di equilibrio sulla definizione dei requisiti/criteri, e soprattutto se ne avessimo avuto la possibilità senza porci di fronte a questo **aut aut**.

Nel merito non condividiamo la differenziazione dell'anzianità tra servizio prestato nei ruoli dell'Avvocatura e quello prestato nella P.A. andando a penalizzare e dividere ulteriormente i lavoratori (pensiamo in particolare a tutti quei lavoratori che hanno prestato servizio precedentemente all'ingresso nei ruoli dell'Avvocatura, come ad esempio, gli ex postali o coloro che hanno prestato servizio nei comuni o ancora in altre amministrazioni). Non condividiamo un sistema di definizione degli incarichi che lascia discrezionalità ad un altro soggetto sulla loro individuazione e valutabilità, condividiamo invece, ad esempio, l'elenco successivamente presentato, peccato però che si precisa che esso non esaurisce ma solamente indicativo....

Ma soprattutto non condividiamo la mancata previsione di un meccanismo che tutelasse maggiormente, a parità di condizione, tutti coloro i quali dal 2011 non hanno avuto nessuna progressione economica. A tal proposito, in modo strumentale visto i risultati, l'amministrazione nella precedente seduta di contrattazione ci aveva proposto come requisito minimo quattro anni per favorire questi lavoratori ignorando completamente che questo comportava una peggiore condizione dell'applicazione di questo istituto per la generalità del personale ed ancora poi sempre strumentalmente portare a tre anni sostenendo, erroneamente, che anche in questo caso si favorisse tale personale.

Per maggior chiarezza vi alleghiamo la nostra proposta (che il Segretario Generale non ha avuto nemmeno la bontà di leggere, visto che dichiarava tranquillamente di non aver ricevuto nessun elenco di incarichi da parte delle OO.SS.!!), in un primo momento firmata da CGIL-CISL-UIL, inoltre prima e seconda proposta dell'amministrazione con allegato elenco degli incarichi sottolineiamo puramente indicativa e parere ARAN sopra richiamato.

Infine, non ci è stato data nemmeno possibilità di intervenire sulla distribuzione dei numeri messi a disposizione per le progressioni tra le diverse aree, in particolare per segnalare che in tutti questi anni molti lavoratori della prima ex area non hanno avuto nessuna possibilità di partecipare alle progressioni in quanto apicali e quindi sarebbe stato opportuno aumentare la disponibilità dei posti nell'area degli operatori.

C.G.I.L. e **U.I.L.** sono pronte ad assumere tutte le iniziative sindacali necessarie a tutela del personale tutto. Vi terremo costantemente aggiornati.

IL COORDINATORE CGILFP AVVOCATURA

VINCENZO MALATESTA

IL COORDINATORE UILPA AVVOCATURA

FAUSTO DE MICO