



Contributo per un ragionamento serio sui PERCORSI DI RIQUALIFICAZIONE

Riteniamo importante avviare un discorso serio e non superficiale sulla riqualificazione professionale dei pubblici dipendenti, aspetto importantissimo della nostra vita lavorativa. Le recenti discussioni ed argomentazioni apparse sui volantini di varie sigle impongono uno sforzo di chiarezza, che va a toccare vari profili.

Profilo politico

La RdB da sempre si batte per un passaggio *generalizzato* dei lavoratori pubblici, partendo da alcune semplici argomentazioni.

1. E' innegabile che tutti i lavoratori pubblici svolgono ormai *da anni* mansioni superiori di almeno una posizione economica. Questo per i vari processi di riorganizzazione succedutisi nel tempo. Il mancato riconoscimento economico e giuridico di tali mansioni, oltre a risultare inaccettabile dal punto di vista dei diritti, sfiora aspetti di responsabilità attinenti l'indebito arricchimento del Datore di lavoro, nonché un vero e proprio "lavoro nero" nella P.A., a suo tempo denunciati alla stessa Corte da parte della nostra sigla (anno 1996).
2. E' indubbio che a fronte del blocco del turn over ogni impiegato si è fatto carico negli anni di compiti aggiuntivi, ridistribuiti progressivamente tra il personale, a seguito dei numerosi pensionamenti.
3. E' di tutta evidenza che dopo dieci o vent'anni di lavoro *chiunque* arriva a svolgere meglio il proprio lavoro, avendo acquisito maggiore esperienza e conoscenza. Questo concetto così banale è forse alla base dei meccanismi che permettono nel privato di avanzare in maniera *automatica* in base alle attività effettivamente svolte dopo alcuni mesi.

Già uno solo uno di questi argomenti sarebbe stato sufficiente a giustificare un primo passaggio generalizzato per tutti. Infatti la prova o esame cui dovremmo essere sottoposti secondo i Contratti, non farebbe altro che valutare, in presenza di svolgimento di mansioni superiori, **che i dipendenti sono idonei a svolgere quelle mansioni che già di fatto svolgono !**

Invece nel Pubblico Impiego, dalla lontana L. 312 (se non addirittura tramite la stessa) si è ormai messa una pietra tombale su un diritto fondamentale di ogni lavoratore, quale è il **diritto alla carriera**. A sostituzione degli scatti di anzianità si è introdotto un meccanismo di natura selettiva, che però **di fatto** nega ai più (e a tanti *meritevoli*), un benché minimo passaggio in avanti. Tale selezione, giustificata con la cosiddetta meritocrazia, ha molto più a che vedere con l'obiettivo di ridurre sempre di più la spesa nel settore, che non con una effettiva esigenza di efficienza. Infatti non

contenti di avere messo in piedi tale discutibile procedura, ci si è poi attivati per sfornare sentenze che bloccavano ulteriormente i passaggi, con pronunce quasi paradossali che invocavano l'accesso dall'esterno come contrappeso, pur in presenza del blocco di assunzioni nella P.A. L'altro meccanismo perverso di tali procedure risiede nella natura dei finanziamenti: questi sono assicurati dai lavoratori stessi. In pratica ogni lavoratore finanzia il passaggio proprio e/o quello del collega. Chi non passa, oltre a questo primo danno, ne subisce un altro, che è quello di venire depauperato di una quota del proprio salario accessorio che servirà a finanziare non solo i passaggi avvenuti, ma anche la permanenza nella nuova posizione. Noi riteniamo che la progressione di carriera debba essere necessariamente a carico del Datore di lavoro, che in primis beneficia della maggiore competenza e professionalità acquisita dal dipendente. Crediamo che il meccanismo attuale sia fundamentalmente iniquo, e le varie modalità messe in atto ci inducono a pensare che dietro tante parole sul merito, si voglia semplicemente **bloccare la progressione della maggioranza dei lavoratori, essenzialmente ai fini di un risparmio sul lavoro**. Così come si è poi verificato, stante che nel nostro Comparto la riqualificazione ha riguardato ad oggi appena il 30% del personale. Questo è il quadro politico in cui si va poi ad inserire una riflessione sugli aspetti contrattuali.

Profili contrattuali: è possibile avanzare tutti di un passo?

In questo quadro negativo, che di fatto blocca la progressione, i Contratti collettivi sono stati impostati nello stesso senso restrittivo. Ma è anche vero che alcuni aspetti dei contratti vigenti *potevano* essere utilizzati per permettere un passaggio generalizzato. E' qui che doveva inserirsi la volontà delle parti, a livello di singola Amministrazione, in primis dei sindacati.

1. Parliamo ad esempio del famoso art. 13 del CCNL 1998-01, che *permetteva*, in prima applicazione, la possibilità di ricollocare tutto il personale in un profilo differente, e quindi anche in una posizione diversa (vedi la recente e interessante discussione telematica innescata dal collega di Bari sul tema). Questo in Corte dei conti non si è *voluto* fare. Forse perché una tale ricollocazione generalizzata avrebbe spezzato e reso inutile quel circolo di clientelismo così diffuso al nostro interno. Sta di fatto che un' Amministrazione così piccola non avrebbe trovato grossi impedimenti in merito, considerata anche la nostra autonomia finanziaria, ed avrebbe anche avvantaggiato altri settori partendo per prima.
2. Parliamo della possibilità di assorbire gli idonei dei percorsi già espletati, cosa già esperita in altri Ministeri, e che si *poteva* fare anche in Corte, e *si può* ancora fare, integrando gli Accordi esistenti. Si eviterebbe così di riqualificare chi ha già usufruito di un passaggio. Si eviterebbe inoltre di sottoporre di nuovo tutti i lavoratori ad estenuanti ed umilianti prove. Si risparmierebbe anche sui costi. Per gli esclusi, i non idonei, si potrebbe pensare invece ad un ulteriore esame. In ogni caso man mano che si venisse riqualificati si uscirebbe dalla rosa dei partecipanti, e si realizzerebbe così **un passaggio per tutti**.

Questo in Corte dei conti non si è *voluto* fare. E non si vuole fare. E parliamo sia dell'Amministrazione che delle altre Organizzazioni sindacali.

3. Il CCNL 1998-01 richiedeva, per il passaggio nella posizione economica successiva, il requisito della permanenza di alcuni anni nella posizione di provenienza. Questo in qualche modo bloccava chi era appena passato, lasciando più spazio agli esclusi. Si *poteva* rispettare il Contratto. In Corte dei conti invece *si è voluto* aggirare il Contratto (e parliamo sia dell'Amministrazione che delle altre Organizzazioni sindacali) ed introdurre il concetto *inedito* di "anzianità di area", cosa che ha permesso ai già riqualificati di concorrere di nuovo. Ribadiamo che per noi l'anzianità di area aveva un senso solo per chi passava da un'area all'altra, ma non per un passaggio all'interno della stessa area. Per di più in questo modo si è andati a penalizzare la categoria più bassa nell'ordinamento, vale a dire chi da A1 è passato a B1 e che, se non possiede il titolo di studio richiesto, non può concorrere, non avendo più nemmeno l'anzianità di area.
4. In alcuni Ministeri le riqualificazioni hanno dato il peso maggiore e determinante all'anzianità di servizio. Riteniamo che questo sia il criterio più giusto. Come abbiamo già detto su questo ci si è subito attivati a fornire sentenze contrarie ed ostative. Appiattimento? Noi pensiamo che la progressione non sia un riconoscimento del merito bensì della professionalità acquisita. E se da anni il personale svolge determinate mansioni è arrivato il momento di riconoscerlo anche sulla carta come un dato di fatto.

Tutte queste proposte la RdB di volta in volta le ha sostenute, ogni volta in splendida solitudine. E' per questo che ci meraviglia qualche esternazione sindacale che invoca oggi *a parole* il passaggio per tutti, quando poi nei fatti le poche strade percorribili sono state e sono tutt'oggi evitate, ed in qualche caso osteggiate. Non condividiamo nemmeno la posizione di chi semplicisticamente dichiara che le norme non lo permettono, e quindi non ci dobbiamo illudere, perché come abbiamo dimostrato alcune possibilità c'erano e ci sono ancora, se si vuole cambiare rotta. Naturalmente sarebbe necessario modificare gli Accordi sottoscritti, che rimettono in moto i vecchi schemi. Questo *si può fare. Si vuole fare?*

E' necessario nelle proprie richieste o esternazioni, essere poi *conseguenti*.

I QUIZ

A questo proposito si inseriscono i quiz, che noi vediamo come uno strumento per limitare i danni prodotti dagli Accordi vigenti, fino a che non decidiamo di stracciarli e sederci ad un tavolo per realizzare la progressione vera per tutti. Noi siamo pronti. La raccolta di firme sta raccogliendo un'alta adesione, altissima nelle sedi regionali, dove arriva al 100% dei colleghi in servizio. La ragione più importante che ci ha spinto a chiedere tale procedura sta nella evidente oggettività della prova. Un risultato valutabile in maniera *oggettiva* va innanzitutto ad eliminare gli effetti (talvolta discutibili) della discrezionalità di chi esamina gli elaborati. E' molto difficile dimostrare la sufficienza di un tema ritenuto insufficiente dalla Commissione, è molto facile dimostrare l'adeguatezza delle risposte ad un test. Quindi la differenza

sostanziale che ci preme evidenziare è nella fase della valutazione, che risulterebbe maggiormente sganciata da eventuali logiche, diciamo così, “*troppo orientate*”. Inoltre per chi non è più abituato a produrre elaborati, sia per mancanza di allenamento, sia per età, sia per la tipologia di attività che svolge quotidianamente, risulta molto più semplice studiare un testo con tutte le domande possibili e rispondere alle stesse, che non studiare centinaia di pagine e ricavarne dei temi.

ALLA LUCE DI QUANTO DETTO
INVITIAMO TUTTI A **FIRMARE**
LA NOSTRA PETIZIONE SUI TEST

AD APPOGGIARE LA RICHIESTA CHE LA RDB/CUB
porta avanti nei TAVOLI DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE
IN MERITO AI PASSAGGI

**SANATORIA NEL COMPARTO
con passaggio di tutto il personale
PRIMA DI INTRODURRE IL NUOVO E
PEGGIORATIVO ORDINAMENTO
PROFESSIONALE**

Pensiamo di aver fornito ai colleghi dati reali di
discussione e di conoscenza che permettono loro di
valutare, decidere ed agire

Roma, 23 maggio 2007

RdB/CUB PI Cdc