

Roma, 7 luglio 2023

NOTIZIARIO N. 56

MEF: PASSAGGI TRA LE AREE

Le proposte della FLP

E' proseguito nella giornata di ieri il confronto con l'Amministrazione sui criteri per l'attivazione delle procedure di passaggio tra le Aree in deroga, prevista dall'art. 18 del CCNL delle Funzioni Centrali.

Confermiamo che grazie al nostro pressing dei mesi scorsi, l'Amministrazione bandirà in un'unica procedura tutti posti che sono disponibili all'attualità (più di 600 per la terza Area e un numero da individuare per l'accesso alla seconda Area, ma comunque sufficiente a soddisfare tutta la platea degli interessati, che è notevolmente inferiore in questa seconda fattispecie).

La proposta presentata ieri appare più equilibrata con riferimento all'esperienza professionale, ai titoli e alla verifica delle competenze.

Su quest'ultimo aspetto, su cui assistiamo francamente a posizioni di parte del fronte sindacale a nostro parere unicamente demagogiche, riteniamo opportuno chiarire che tale terzo criterio (verifica delle competenze) non è opzionale, ma esplicitamente previsto nel CCNL, e una sua eliminazione renderebbe inattuabili le procedure.

La questione quindi è come valutare le competenze, non se valutarle.

In mancanza di politiche di formazione generalizzate bisogna quindi definire una modalità con un punteggio che sia attribuibile a tutta la platea dei concorrenti, e non solo a chi si è predeterminato negli anni dei titoli (abilitazioni, certificazioni linguistiche o informatiche, etc.).

Ci siamo battuti anche contro l'idea di utilizzare per tale criterio la valutazione del dirigente dell'ultimo triennio, sia perché questo rischiava di penalizzare personale che a vario titolo, e per motivate situazioni di salute o familiari, poteva non avere la valutazione per tutti e tre gli anni, sia perché non riteniamo giusto legare una parte così importante del punteggio attribuibile, fino a 30 su 100) ai comportamenti non sempre omogenei e coerenti avuti dai singoli dirigenti di ogni Ufficio nella valutazione.

Il test certamente non è la soluzione che avremmo preferito.

Bisogna certamente ancora approfondire la questione, cosa che faremo nel corso della riunione già fissata per il pomeriggio dell'11 luglio.

Definirne ad esempio il numero, il tempo a disposizione, il luogo di svolgimento, la tipologia che non può essere nozionistica o scolastica, ma legata allo svolgimento delle attività di servizio, la soglia di idoneità e di superamento, che a nostro parere può essere basata su fasce aggregate di punteggio e non su differenze decimali, etc. etc..

Ma se non ci fosse tale terzo criterio è di tutta evidenza che la selezione avverrebbe solo sull'esperienza professionale (più o meno posseduta dalla maggioranza della platea, e quindi di fatto dal solo peso del titolo di studio conseguito).

Ecco il perché, a differenza di altri non abbiamo alla luna su questo aspetto, ma anzi, opportunamente costruito, tale terzo criterio può essere veramente l'elemento di garanzia per mettere in gioco chi sarebbe irrimediabilmente fuori a seguito della sola sommatoria dei due criteri (esperienza professionale e titolo di studio).

Invece a parere della FLP la vera questione, e su questo siamo intervenuti in modo articolato nella riunione, si gioca sul numero di posti disponibili.

Quelli individuati oggi dall'Amministrazione si riferiscono a un'autorizzazione all'assunzione pervenuta a marzo 2023 sul fabbisogno 2022 e allo stanziamento aggiuntivo previsto dal CCNL pari allo 0,55% del monte salari.

Ma a nostro parere è possibile individuare anche i posti riservati al personale interno nel DPCM che verrà emanato nei prossimi mesi e che si basa sui dati 2022/2023.

Considerato che la procedura deve concludersi nel suo complesso entro dicembre 2024, abbiamo chiesto, e riteniamo percorribile, un primo step con l'inquadramento dei circa 600 colleghi in terza area e dei vincitori per l'accesso alla seconda area entro il 31 dicembre 2023, e uno "scorrimento" di graduatoria, da effettuare entro dicembre 2024, di tutte quelle posizioni che si renderanno disponibili nel frattempo, sia per pensionamenti che per incrementi di organico.

Diciamo scorrimento per intenderci, perché tecnicamente l'ipotesi è di bandire le procedure con l'esplicita previsione, anche se non determinata nel dettaglio, dei posti che si renderanno disponibili con il DPCM 2024.

Questo significa raddoppiare almeno i posti e quindi fare giustizia rispetto ad un'inerzia che ha portato l'Amministrazione a non dare attuazione alla cosiddetta norma Madia che avrebbe permesso di bandire procedure, seppure non in deroga, già a partire dai primi mesi del 2018.

L'Amministrazione ci ha comunicato che intende definire il confronto entro il giorno 11 luglio ed emanare i bandi entro fine luglio.

Bisogna quindi fare presto, e diciamo noi, ma anche fare bene.

Utilizzando tutti gli strumenti disponibili per rendere le procedure il più possibile aderenti alle aspettative di chi da circa 15 anni aspetta questa opportunità.

L'UFFICIO STAMPA