

Roma, 14 marzo 2023

NOTIZIARIO N. 18

MEF: FAMIGLIE PROFESSIONALI E PASSAGGI TRA LE AREE

E' finalmente partito nel corso della riunione di ieri il confronto con l'Amministrazione per l'avvio delle procedure di passaggio tra le aree.

Diciamo finalmente perché, nonostante tali passaggi fossero stati sbloccati per legge sin dal 2017, purtroppo al MEF tale opportunità finora è stata negata al personale, a differenza di altre Amministrazioni che in questi anni hanno fatto, una o addirittura più, sessioni di procedure.

Come è noto con l'entrata in vigore del CCNL delle Funzioni Centrali con l'art. 18 è possibile, in via transitoria e fino al 31 dicembre 2024, definire tali procedure in deroga, sia con riferimento ai requisiti di partecipazione (possesso del titolo di studio inferiore a quello previsto per le assunzioni dall'esterno correlato ad un certo numero di anni di anzianità) che di modalità di selezione del personale (definizione di tre criteri e maggior peso e rilevanza all'esperienza professionale e alle competenze acquisite sul campo). L'Amministrazione ha formulato una prima proposta sia con riferimento ai posti disponibili che ai criteri di selezione.

Proposta che non ci convince e che, a nostro parere, come abbiamo nel dettaglio rappresentato in riunione, necessita di numerosi aggiustamenti.

Preliminarmente sul numero dei posti che dovranno essere banditi e che l'Amministrazione intende limitare a quelli già autorizzati e da tempo disponibili in quanto rinvenienti dalle facoltà assunzionali 2020-2022. Circa 340 posti in terza area e circa 170 in seconda.

Numeri molto bassi, in particolare per l'accesso alla terza area a fronte di più di 3.000 potenziali aventi diritto.

Le restanti risorse, pari a circa 2 milioni di euro, stanziare appositamente dall'art. 18 del CCNL delle Funzioni centrali (0,55 % del monte salari) verrebbero destinate ad una seconda procedura da espletare sempre entro il 2024 e con i medesimi criteri.

Come FLP invece riteniamo che da subito vadano utilizzate anche le risorse contrattuali che permetterebbero di raddoppiare i posti da mettere a concorso, sia in terza che in seconda area.

Non ha senso fare due procedure con una platea di concorrenti che sostanzialmente coinciderebbe, creando problemi organizzativi, duplicazione di domande e di decorrenze economiche e giuridiche.

La seconda procedura che come FLP abbiamo proposto, va quindi fatta, ma con gli ulteriori posti che si renderanno disponibili per effetto del calcolo da riservare al personale interno sulle facoltà assunzionali 2023/2024.

Ma anche sui parametri è necessario rimodulare la proposta presentata dall'Amministrazione.

Nella pesatura attribuibile ai singoli tre macrocriteri - esperienza professionale, titoli di studio, competenze professionali - attualmente eccessivamente sbilanciata verso quest'ultimo macrocriterio e soprattutto sui singoli indicatori delle competenze che prevedono una coesistenza sia della valutazione che del colloquio che nella proposta dell'Amministrazione varrebbe fino a 30 punti.

La norma di prima applicazione del CCNL, che come FLP abbiamo fortemente voluto per gestire la fase di passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento professionale, **serve a riconoscere finalmente tutte quelle professionalità espresse negli anni, e che sono state ingessate** prima a causa del blocco normativo voluto da Brunetta nel 2010, e poi anche dall'inerzia dell'Amministrazione che ha fatto passare invano più di cinque anni dall'approvazione della norma Madia.

Non è pensabile quindi ipotizzare verifiche della professionalità di tipo concorsuale vecchio stampo, con la richiesta di conoscenze su materie e soprattutto su momenti di valutazione tipici delle aule universitarie, cose tra l'altro non previste dal CCNL.

La verifica delle competenze deve essere basata su situazioni concrete, su colloqui che potremmo definire di "assessment", che partano dalle esperienze acquisite, dal lavoro fatto e che certifichino come tali attività rientrino a pieno titolo in quelle ascrivibili all'area superiore.

E ci domandiamo quindi anche come evitare che si attribuiscono due canali (valutazione nel triennio e colloquio) per una fattispecie che di fatto è equivalente.

E' inutile negarlo. I ritardi e l'inerzia di questi anni dell'Amministrazione fanno gravare su questa procedura aspettative rilevanti e anche punti di partenza diversi che sicuramente sarebbero stati attenuati se nel quinquennio fosse stata bandita, come da noi richiesto invano, una o più procedure di passaggio tra le aree. Sulla procedura in deroga forti sono le aspettative di chi, in possesso del titolo di studio inferiore, vede questa come ultima spiaggia per accedere all'area superiore; ma ci sono anche le aspettative di chi non ha potuto fruire delle procedure in questi anni nonostante avesse i titoli di accesso per farlo secondo i criteri previgenti.

Ecco il perché per la FLP bisogna recuperare tutto il tempo perduto e soprattutto tutti i posti disponibili, derivanti dalle autorizzazioni già avute, quelli rinvenibili dall'utilizzo dell'0,55 % del monte salari 2018 e quelli che scaturiscono dal piano dei fabbisogni 2023-2024.

Condizione per l'avvio della procedura è la definizione delle famiglie professionali all'interno delle nuove aree. Su questo si è registrato un intoppo in quanto la Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale (sì, avete capito bene la Ragioneria Generale, che è uno dei Dipartimenti del MEF e che è in delegazione trattante...) in sede di certificazione hanno chiesto di cassare il punto della preintesa che prevede la possibilità per il personale che sarà inquadrato nella nuova famiglia professionale in sede prima applicazione, di poter, a domanda e previa verifica dei requisiti, essere collocato in altra famiglia professionale, senza oneri a carico dello Stato, in quanto della stessa Area di inquadramento.

La motivazione, assolutamente speciosa, sarebbe quella che tale fattispecie non è prevista nel CCNL; ma al di là della sua portata indubitabilmente irrilevante, in quanto la questione sarà comunque regolamentata in altra parte dell'accordo, è sintomatica dell'approccio burocratico-formale degli organi di controllo agli istituti della contrattazione integrativa che rende ancora meno esigibili i già limitati ambiti di partecipazione previsti dal CCNL.

La contrattazione riprenderà venerdì 17 marzo e avrà all'OdG anche la nuova regolamentazione del lavoro agile.

L'UFFICIO STAMPA