

Roma, 12 settembre 2022

NOTIZIARIO N. 70

ENTRATE: VI SPIEGHIAMO IL NODO DELLA POSSIBILITA' DI RINUNCIA ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

L'incrocio con il nuovo contratto, le due procedure relative al 2022 che non potranno che farsi con le regole del vecchio. Le differenze da sapere.

Lo diciamo subito: aspettavamo che fossero i sindacati che, legittimamente, hanno voluto quella spunta sulla possibilità di rinunciare a competere per le progressioni economiche a spiegarvi il perché avevano chiesto di inserirla. Ma visto che non lo fa nessuno e che le telefonate e le mail ricevute sono davvero tante, e altrettante sono le bufale che circolano negli uffici, lo facciamo noi.

Mettetevi comodi che la spiegazione complessiva non è semplicissima nel suo iter ma lo sono le implicazioni. Non rivanghiamo la storia di queste procedure, ma ricordiamo solo a tutti che la FLP aveva iniziato a chiederle da sola un anno prima della firma dell'accordo perché aveva fatto bene i conti e che i troppi rifiuti, anche a mezzo di comunicati congiunti, ci hanno fatto arrivare alla fine di dicembre 2021 per discuterne.

Ebbene, in quella fase era stata già firmata la preintesa del nuovo CCNL che non prevede più le vecchie progressioni economiche ma dei "differenziali stipendiali" (il linguaggio contrattuale è sempre involuto) di area. In parole povere, quando faremo le procedure di progressione previste dal nuovo contratto non si passerà più da F1 a F2, da F2 a F3 e così via ma si parteciperà tutti ad un'unica procedura per la quale competeranno tutti gli appartenenti all'area professionale a prescindere dalla loro posizione economica precedente. Il nuovo contratto prevede che il 40 per cento del punteggio sarà determinato dalla valutazione del dirigente. Inoltre, i "differenziali stipendiali" non saranno più diversificati a seconda della posizione economica ma saranno per tutti i lavoratori della prima area di 800 euro annui, per quelli della seconda area di 1.250 euro e per quelli della terza di 2.250 euro.

C'è un però: il nuovo CCNL permette di portare a termine tutte le procedure di passaggio economico in essere alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, che non è fissata alla firma del CCNL, avvenuta a maggio, ma a 5 mesi dopo e cioè al 1° novembre 2022.

Ovviamente, non abbiamo aspettato novembre e l'entrata in vigore del nuovo contratto con il 40 per cento del punteggio delegato alla dirigenza e nemmeno una procedura unica di area. Però, come sempre succede, calcolato per la terza area un aumento con i criteri del nuovo contratto di 2.250 euro per tutti, con i criteri del vecchio ci sono posizioni economiche che hanno aumenti maggiori e posizioni che hanno aumenti minori.

Qui il "colpo di genio" di qualcuno al tavolo cioè far scegliere ai singoli lavoratori se "saltare il giro" e aspettare i differenziali stipendiali più remunerativi per qualche posizione economica oppure partecipare e prendere il certo per l'incerto. Vi diciamo che, fosse stato per noi, questa clausola non

l'avremmo messa e da qui si chiarisce anche come la pensiamo. Però per qualcuno era fondamentale e adesso è proprio quella "spunta" che sta creando confusione e che, chi l'ha voluta dovrebbe spiegare.

Una volta messa all'interno dell'accordo, per quanto ci riguarda, non si poteva più togliere questa possibilità se non rischiando di rimandare tutto l'accordo agli organi di controllo oppure, addirittura, rischiare contenziosi.

A questo si aggiunga un altro elemento, oltre al fatto che, aspettando le procedure con il nuovo contratto si competerebbe con tutti i lavoratori dell'area e il 40 per cento del punteggio sarebbe demandato alla valutazione del dirigente: infatti, visti i tempi tecnici, non solo la prima, ma anche la seconda procedura, con decorrenza 1° gennaio 2022 sarà fatta con i criteri del vecchio contratto, pena un forte rischio di non avere la certificazione entro l'anno giacché per farla con i criteri del nuovo contratto l'accordo dovrebbe essere successivo alla data del 1° novembre, data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale. **Quindi, chi rinuncia alla progressione dovrà rinunciare anche alla seconda, andare al 2023 e perdere un anno di anzianità nella nuova posizione e un anno intero di arretrati.**

Detto ciò l'unica cosa che manca è il raffronto tra gli aumenti delle procedure odierne e quelli previsti dal nuovo contratto. Abbiamo quindi deciso di pubblicare una tabella fornitaci a suo tempo dall'Agenzia delle Entrate con gli aumenti previsti da queste procedure economiche che facilmente potrete comparare con gli aumenti previsti per i differenziali stipendiali del nuovo contratto che, come già detto sono di 800 euro annui per la prima area, 1.250 per la seconda area e 2.250 per la terza area.

La colonna degli aumenti in tabella è quella contrassegnata dal simbolo Delta.

Non ci resta che augurarvi una buona scelta.

L'UFFICIO STAMPA