



Progressioni Economiche: Pessimo "bando" figlio di un pessimo accordo!

E' stato pubblicato sull'*intranet* l'atto di avvio della procedura di progressioni economiche. Evidentemente, non può che riportare e forse ampliare le numerose criticità ed illegittimità dell'accordo, non sottoscritto da UILPA, rendendo sempre più evidente che altri criteri era necessario prevedere, così come da noi sostenuto.

Rinviando al [comunicato dello scorso 21 agosto](#), è necessario evidenziare un'analisi del quadro creato dall'accordo e conseguentemente dal "bando".

Innanzitutto, regna sovrano un imbarazzante ritardo dell'effettivo avvio della procedura nonché l'assenza di chiarezza su alcuni punti fondamentali.

A fronte di un accordo sottoscritto da mesi e da un "bando" formalmente emanato non si conosce, a tutt'oggi, quando si potrà presentare istanza di partecipazione.

Tutti i lavoratori che avrebbero titolo a partecipare dovrebbero subire *"la valutazione d'insieme espressa dal capo dell'ufficio sulla prestazione di lavoro del dipendente nel periodo 1° gennaio al 31 dicembre 2015..."*. **Siamo, però, quasi a fine 2015 e non è ancora stato chiarito concretamente chi sia "il capo ufficio" che, in modo e circostanze plausibili, possa legittimamente valutare l'intera prestazione lavorativa dal 1° gennaio al 31 dicembre, in un contesto organizzativo, come quello attuale, che vede numerosissimi *interim* proprio per l'assenza della maggior parte dei "capo ufficio"**. Né è plausibile immaginare, pena condizioni illegittime e/o di "pubblica derisione", che possano essere i Direttori Provinciali, Centrali, Regionali in quanto nel 90% dei casi non possono conoscere nel dettaglio (nelle grandi strutture neanche sommariamente) l'effettiva prestazione lavorativa svolta da ogni singolo lavoratore e/o avere gli elementi di giudizio per poterla valutare secondo gli indicatori previsti dall'allegato B del "bando".

Non risulta essere corretta neanche la ripartizione per "CDR" (cioè singola Direzione Regionale, Centrale, CAM, CO e Uffici di Vertice dell'Agenzia) dei contingenti di personale a cui attribuire la progressione secondo la previsione del "bando" e cioè in proporzione al personale avente titolo a partecipare ed in organico nei "CDR" al 31/12/2014.

La previsione tenderebbe a garantire un numero sufficiente di posti tale che tutti i lavoratori (che hanno titolo a partecipare) possono ottenere la progressione. Di fatto, ad oggi, ci risultano errori ed incongruenze come ad esempio per alcuni Uffici di vertice dell'Agenzia previsti come CDR ma che in realtà sono stati istituiti nel 2015 e, per contro, non sono indicati nell'allegato A del "Bando" Uffici esistenti al 31/12/2014. **Che caos!!**

Basta questo per avere una ripartizione dei contingenti errata, tale da influenzare in negativo, evidentemente, la "garanzia" che ogni avente titolo a partecipare alla procedura abbia un numero di posti sufficiente per ottenere la progressione.

In tal senso chiederemo una verifica e proveremo a mettere una "toppa" ai danni creati da altri! Con riferimento a ulteriori criticità già denunciate (cfr. comunicato 21 agosto u.s.) o più recentemente emerse difficilmente, però, si può trovare rimedio se non ricorrendo al giudice.

Forti perplessità, ad esempio, sta suscitando il punto 3.4 del "bando" che, con riferimento al personale "in posizione di *part-time*", valuta "l'esperienza professionale" in proporzione al tempo parziale lavorato.

Ricordiamo che nella procedura di progressione del 2010 l'Agencia applicò, di fatto (senza che fosse previsto dall'accordo né dal bando), tale limitazione ai lavoratori in *part-time*. Successivamente, però, più sentenze, pubblicate anche sul sito *intranet* dell'Agencia, hanno censurato come illegittima tale tipologia di valutazione dell'esperienza professionale anche con riferimento alla lesione del principio di pari opportunità in quanto opera una "discriminazione indiretta di genere" per il fatto che i lavoratori che ricorrono al *part-time* sono per la maggior parte di genere femminile.

Orbene, senza addentrarci in questa sede in approfondimenti giuridici, configurare tale previsione appare come l'ennesima illegittima forzatura che si sta perpetrando.

In questo quadro, evidentemente, non possiamo non ribadire anche le problematiche relative all'uso strumentale di artifici contrattuali con cui si è spostato il requisito minimo ai fini della partecipazione da "2 anni" a "più di 5" che, anziché garantire la sicura progressione a coloro che nel 2010 non la ottennero, rischia di garantire una spaccatura tra lavoratori con conseguenze poco controllabili in termini di ricorsi al giudice.

Così come la previsione dell'accordo e conseguentemente del bando di limitare il punteggio degli anni di servizio a 20 punti (rispetto ai 25 dei titoli) contrasta con l'art. 83, comma 7, del vigente CCNL Agenzie fiscali che prevede che tali criteri (servizio e titoli) devono essere equamente valutati e tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.

Certamente non c'è da gioire o da perorare l'una o l'altra evenienza perché se, per queste tematiche, si giungesse davanti ad un giudice, a prescindere dagli esiti, la contrattazione ha già perso. Tutto ciò andava prevenuto e andava risolto "a monte" senza che qualcuno, "più realista del re", si precipitasse a sottoscrivere un accordo unilateralmente predisposto dall'Agencia in meno di 24 ore... anziché insistere per adottare le positive alternative esistenti.

Ricordiamo, inoltre, che avevamo proposto possibili soluzioni tendenti a non creare spaccature tra i lavoratori garantendo le loro legittime aspettative (*cf.* [comunicato dello scorso 21 agosto](#)). Al che almeno due forti dubbi/preoccupazioni insorgono:

1. L'aver consentito, oltre ogni accettabile condizione, che l'Agencia predisponesse, unilateralmente, l'accordo, avallato da alcune OO.SS., ha dato via libera all'arroganza della parte pubblica nel ribadire prassi amministrative anche se già censurate dai giudici.
2. Appare inconcepibile che possano evidenziarsi così tanti errori ed illegittimità tale da far pensare che il tutto non sia occasionale. Sembra, infatti, frutto di una strategia tendente a far naufragare in un mare di ricorsi le progressioni economiche nel loro insieme. Prima limitandole ad una platea di lavoratori... poi facendo sì che andassero in contrasto di interessi... e, infine, ponendo errori ed illegittimità vari tale da costringere molti, chi per un motivo chi per un altro, a ricorrere al giudice.

Sembra un "*déjà vu*! Una perfetta simmetria "logica" con i concorsi a dirigente banditi dall'Agencia e poi bloccati dai ricorsi che, alla fine, ha consentito all'Amministrazione di gestire comunque scelte unilaterali rilevatesi alla fine disastrose per tutti i lavoratori.

Come UILPA stiamo lavorando a nuove proposte affinché si possano trovare condivise soluzioni alle legittime aspettative di tutti i lavoratori.

Roma, 24 ottobre 2015

Il Coordinatore Nazionale
Renato Cavallaro