



Alla Delegazione trattante di parte pubblica

## **Contributo di proposte rispetto alla PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA**

In premessa le scriventi Rsu ritengono che la progressione economica all'interno della categoria debba costituire un sistema stabile di valorizzazione del personale tale da permettere che tutti i dipendenti possano accedere automaticamente, ove in possesso dei requisiti previsti, ogni due anni, attraverso una ricognizione delle risorse e delle posizioni disponibili effettuata annualmente dall'ente.

Questo è l'unico modo certo per riconoscere esperienza, professionalità e merito secondo principi di equità e razionalità al personale e permettere quel recupero economico attraverso la contrattazione decentrata che il blocco dei rinnovi contrattuali nazionali non consente se non in minima parte.

Per questo motivo chiediamo che la procedura di selezione venga attivata automaticamente e non dietro istanza dei dipendenti.

E' condizione sine qua non, inoltre, determinare esattamente le risorse che l'Amministrazione intende investire nel biennio 2017/2018 sulle P.E.O. perché non vorremmo trovarci nella discriminatoria situazione di dover escludere da questa opportunità una fetta di dipendenti potenzialmente aventi diritto.

Pertanto il contenuto dell'accordo sulle P.E.O. dovrà precisare esattamente la previsione di spesa per l'anno 2017 e indicarla all'interno delle risorse stabili del fondo.

Chiediamo che venga fatto uno sforzo per assicurare la progressione a tutto il personale in un'unica soluzione nel 2017 e non in due anni, questo al fine di evitare ulteriori sofferenze e sperequazioni a migliaia di dipendenti che attendono da troppi anni ormai questa occasione.

Ultima considerazione in premessa riguarda l'utilizzo, ai fini della valutazione delle prestazioni dei dipendenti, dei risultati conseguiti attraverso gli istituti dell'atto unilaterale: non nascondiamo le nostre perplessità per l'adozione quale criterio selettivo di un sistema di valutazione assai poco oggettivo che ha mostrato di essere inefficace e iniquo, strumento di potere discrezionale e ricattatorio da parte dei dirigenti e fonte di numerosi contenziosi.

Per quanto riguarda i criteri selettivi riteniamo necessario eliminare del tutto o, almeno, ridimensionare il peso del titolo di studio anche in considerazione della scarsa valenza di esso persino nella originaria previsione del contratto nazionale.

Pertanto, in coerenza col dispositivo contrattuale nazionale, e con le nostre premesse chiediamo:

- 1) che l'avviso pubblico di selezione si attivi in automatico per tutti gli aventi diritto e non dietro istanza del dipendente;
- 2) che si utilizzino i curricula dei dipendenti già registrati negli archivi dell'Amministrazione, da aggiornare ogni anno;
- 3) che le progressioni economiche orizzontali entrino a far parte di una procedura ordinaria che l'Amministrazione attiverà ogni dodici mesi attraverso una ricognizione e impegno di

*Info e recapiti: 3405581894 - 3493118167 - Fax 0645549175  
mail: r.betti100@gmail.com marco.ralli@asbel-cnl.it*

risorse stabili per tutte le posizioni che matureranno una anzianità di due anni;

- 4) che i titoli di studio non vengano presi in considerazione o, perlomeno, vengano fortemente ridimensionati, rispetto alla proposta dell'Ente, come incidenza di punteggio selettivo, in quanto non previsto dal CCNL;
- 5) che vengano formate tre distinte graduatorie con propri fondi per ciascuna categoria B-C-D;
- 6) che la graduatoria sia resa pubblica così come la formazione dei punteggi;
- 7) che il sistema di punteggio sia compreso in un intervallo da 1 a 60 anziché da 1 a 100. Per accedere alla p.e.o sarà previsto raggiungere almeno 25 punti su 60 (25/60);
- 8) di ricalcolare i punteggi relativi all'ESPERIENZA PROFESSIONALE nel seguente modo:
  - assegnare un punteggio base di 20 a chi ha due anni di anzianità nella categoria in questa prima progressione e due anni di anzianità nella posizione per le selezioni future;
  - assegnare 1,5 punti per ogni anno di anzianità dal terzo in poi fino a un massimo di 15 punti.Il totale massimo conseguibile sarà quindi  $20+15 = 35/60$ ;
- 9) di ricalcolare i punteggi relativi alla VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE nel modo seguente, valido per tutte le categorie. Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance per le categorie B/C/D sarà, pertanto, pari a punti 15/60:

valutazione	punti
91 - 100	15
71 - 90	10
50 - 70	5

- 10) di attribuire un punteggio ulteriore (max 10/60) ai seguenti elementi:
  - idoneità a concorsi interni e/o esterni;
  - attestati formativi conseguiti mediante superamento di prova;
- 11) di eliminare ogni elemento selettivo basato sulla discriminazione e penalizzazione dei dipendenti che fruiscono della legge 104/92;
- 12) di fissare la decorrenza giuridica per tutti al 1° Gennaio 2017 come previsto dalle recenti pronunce della magistratura contabile.

Roma, 15 aprile 2017

**RSU**

**Roberto Betti – Caterina Fida – Maria Regina Silvia Garau – Marco Ralli – Daniela Volpe**