



Roma, 7 luglio 2017

Alle Strutture territoriali FP CGIL
con preghiera di inoltrare
alle delegate e ai delegati FP CGIL MIUR

CONTRATTAZIONE DEL 6 LUGLIO 2017: GLI ESITI

Care compagne e cari compagni,

Abbiamo avuto ieri una riunione incentrata sul nuovo accordo per le progressioni economiche, nel corso della quale abbiamo esaminato la proposta dell'Amministrazione che ci è stata consegnata nell'ultima riunione.

La richiesta che è stata avanzata da molte OO.SS. presenti sul tavolo è stata quella di ricalcare la proposta concordata nel 2016, accordo al quale, per le note ragioni più volte esposte, noi non abbiamo aderito.

Indipendentemente dalla valutazione sulla proposta dell'Amministrazione, peggiorativa per molti aspetti e migliorativa per altri, noi abbiamo espresso una posizione diversa sulla quale abbiamo verificato anche una consonanza di posizioni con altre OO.SS., in particolare con la CISL.

Premesso che noi riteniamo che l'accordo andrebbe migliorato in diversi suoi aspetti, e che il mantenimento del sistema di valutazione come criterio ci vede fortemente contrari, ci siamo permessi di avanzare una proposta, che, pure con le nostre riserve, ci vedrebbe favorevoli alla sottoscrizione dell'accordo.

E la proposta parte dalla necessità che tutto il personale abbia la possibilità, entro il 2018, di avere una progressione economica. Ovvero abbiamo chiesto all'Amministrazione di verificare la possibilità, contenuta nella richiesta avanzata unitariamente con la firma di tutte le OO.SS., di recuperare risorse alla parte fissa del FUA sufficienti a garantire il passaggio economico a tutto il personale tagliato fuori dalle progressioni 2016 e 2017. Pertanto abbiamo chiesto alla DG di verificare il percorso che noi abbiamo ipotizzato nella nota unitaria, considerato che stiamo parlando di una platea residua che presumibilmente si aggirerà intorno ai 400 lavoratori. A queste condizioni, e tenuto conto che va riscritta la clausola che definisce i criteri di valutazione degli incarichi, anche sulla base del merito della nuova proposta dell'Amministrazione che estende tale valutazione anche agli incarichi che determinano assunzioni di responsabilità coerenti con le professionalità possedute, oltre a quelli previsti da leggi e regolamenti, nonché il reinserimento della valutazione dei periodi di lavoro a tempo determinato ai fini della determinazione dei punteggi utili all'anzianità di servizio, ci porterebbe ad assumere una posizione favorevole all'adesione all'ipotesi di accordo. Pertanto la nostra valutazione è meramente strumentale e finalizzata alla necessità di consentire un passaggio economico a tutto il personale, non certo di condivisione di un impianto che continuiamo a ritenere penalizzante per i lavoratori, come purtroppo è accaduto nella scorsa tornata.

L'ipotesi di accordo attuale prevede la possibilità di scorrimento di 572 lavoratori su un potenziale bacino di 1138 lavoratori, quindi poco più della metà della platea interessata. Numeri che sono destinati a ridursi anche per effetto delle massicce uscite per pensionamento previste e considerando che all'interno di questa platea c'è il personale proveniente dalle mobilità da altri Enti e da personale neo assunto.

La ripartizione proposta prevede:

area II

da F2 a F3 110 progressioni su un totale di 278 concorrenti

da F3 a F4 98 progressioni su un totale di 198 concorrenti

da F4 a F5 24 progressioni su un totale di 29 concorrenti

da F5 a F6 130 progressioni su un totale di 225 concorrenti

area III

da F1 a F2 98 progressioni su un totale di 199 concorrenti

da F3 a F4 40 progressioni su un totale di 78 concorrenti

da F4 a F5 45 progressioni su un totale di 84 dipendenti

da F6 a F7 27 progressioni su un totale di 47 dipendenti

Precisiamo che questa è la ripartizione proposta dall'Amministrazione, e come tale è modificabile sulla base di altre proposte. Il dato medio delle progressioni si aggira sul 50% con scostamenti significativi solo su alcune posizioni.

L'Amministrazione si è riservata una riflessione sulle nostre proposte e su quelle avanzate dalle altre OO.SS. e saremo convocati il 17 luglio probabilmente per la riunione finale, con la speranza di dare buone notizie ai lavoratori.

Piano assunzionale.

L'Amministrazione in apertura di riunione ci ha fornito i dati relativi all'andamento delle assunzioni. Allo stato risultano essere stati assunti 87 nuovi dipendenti e si sono registrate 106 rinunce complessive. Pertanto il piano assunzioni prosegue ed avrà un prossimo step il 20 luglio con ulteriori scorrimenti su cui l'Amministrazione si è impegnata a fornirci il dettaglio rispetto alle singole graduatorie, che vi trasmetteremo non appena ci perverrà.

Il fatto significativo che è emerso è che, rispetto alle attuali disponibilità di budget assunzionale, con ogni probabilità entro i mesi di settembre ottobre si arriverà all'esaurimento completo di tutte le graduatorie, quindi verrà chiuso il processo che interessa l'intero numero di idonei presenti (268 unità).

Molto resta da fare e lo scenario che si apre presenta ancora delle opportunità concrete di incrementare l'organico. Bisogna tener conto di molti fattori: in primis la disponibilità di risorse che ancora deve vedere utilizzato il budget assunzionale riferito alle cessazioni del 2016, che andrà calcolato al netto degli impegni richiesti dalla Funzione Pubblica sia per quel che riguarda l'ulteriore mobilità aperta per il personale Croce Rossa e quello che riguarderà a breve i lavoratori in esubero delle Camere di Commercio. Di cui bisognerà verificare l'effetto concreto sul MIUR anche in considerazione dell'ampia offerta di disponibilità presenti in Amministrazioni che sono più attraenti per le specifiche condizioni retributive del MIUR.

Noi ci limitiamo a segnalare ancora le questioni aperte:

la trasformazione full time del personale assunto a part time, per i quali è previsto un impegno economico pari a 700 mila euro;

la necessità di incrementare gli organici delle regioni rimaste tagliate fuori dall'attuale processo tramite assunzioni a valere sulle graduatorie RIPAM Formez esistenti;

la necessità di prevedere l'attuazione della norma che destina, per gli anni 2018/2020, il 20% delle risorse assunzionali allo scorrimento dei passaggi di area interni;

la necessità di stabilizzare il personale in comando presso il MIUR, una operazione relativamente semplice per il personale proveniente dallo stesso comparto, considerato che è a costo zero.

Questi sono i temi vivi e immediati che compongono la vertenza sull'occupazione ed anche essi appaiono certamente insufficienti a garantire un corretto ricambio del personale. Ma si lavora per gradi, tenendo conto però della necessità che il Ministero si doti di strumenti programmatori e, soprattutto, abbia finanziamenti straordinari a partire da una quota del famoso fondone proveniente dalla legge di stabilità ultima. E questa è una risposta politica che ancora la Ministra ci deve.

Infine la questione dei trasferimenti richiesti dai lavoratori: risultano ancora alcuni lavoratori bloccati e abbiamo chiesto con forza che anche a questi colleghi venga riconosciuto il diritto alla mobilità volontaria, in considerazione dell'impegno assunto al momento in cui si sono rese disponibili le nuove assunzioni. Anche su questo garantiamo il nostro impegno.

Cari saluti

FP CGIL Nazionale
Claudio Meloni