



CGIL-FP



CISL-FPS



UIL-FPL



S.A.F.



S.A.Di.R.S.



FeNDRES

Prot. 524

Cagliari, 15 novembre 2011

Agli Organi di Informazione

e p.c. All'Assessore regionale del Personale
“ “ “ Alla Giunta regionale ed ai Gruppi politici del Consiglio regionale
“ “ “ A tutti gli Iscritti e Colleghi del Comparto

PROGRESSIONI PROFESSIONALI 2007 - 2010 NEL COMPARTO REGIONE - ENTI REGIONALI

Rimaniamo allibiti per i contenuti degli articoli pubblicati oggi sull'argomento Progressioni dal quotidiano Sardegna 24 alle pagine 2 e 3, amplificati da foto e titoli in prima pagina. E' stata infatti fornita un'informazione per alcuni versi non rispondente al vero, e per altri versi distorta e strumentale, che è necessario riportare sul piano della realtà effettiva e di una lettura equilibrata.

COSTI - Il costo effettivo e a regime sui capitoli degli stipendi, dal 1° gennaio 2010, di tutte le progressioni realizzabili nell'intero Comparto contrattuale, è pari a meno di 10 milioni di euro lordi complessivi, oneri sociali compresi. Questo è il dato correttamente stimabile con le normali regole di contabilità, sottolineando che tale cifra è individuata a monte degli accordi attuativi, e che quindi non può essere modificata. Le quote relative alle annualità 2007, 2008 e 2009 sono ricomprese, in qualità di spesa a regime, nel totale prima indicato. E' perciò fuorviante stimare un costo di "non meno di 16 milioni di euro". Tali adempimenti, si precisa, sono identici a quelli realizzati nel resto del pubblico impiego.

PERCENTUALI E PENSIONATI – Come viene ricordato di sfuggita in uno degli articoli, questa fase delle progressioni riguarda ben quattro anni (2007, 2008, 2009 e 2010), per i quali le procedure non erano state attuate per una serie di motivi, e per i quali venivano accantonate anno per anno determinate risorse in base a precise regole contrattuali. Non dovrebbe stupire nessuno, perciò, in primo luogo, che nell'arco dei quattro anni si arrivi ad una percentuale di transito elevata rispetto al numero degli aventi titolo, e, in secondo luogo, che nelle graduatorie debbano essere inclusi anche i dipendenti andati in pensione dopo le date alle quali le stesse graduatorie vengono formate (31.12.2006, 31.12.2007, 31.12.2008 e 31.12.2009). A parte la valutazione sui diritti acquisiti, bisogna sottolineare che l'esclusione di chi aveva titolo all'epoca ed è successivamente andato in pensione, avrebbe reso illegittimi gli atti, e portato probabilmente all'annullamento di tutta la procedura.

IMPORTO DEGLI AUMENTI - Nella grande maggioranza dei casi, gli aumenti derivanti dal passaggio di livello economico (e non di categoria) sono compresi tra i 40 ed i 110 euro mensili lordi, quindi risulta molto malizioso e strumentale l'accenno a cifre esorbitanti fatto nell'articolo. Inoltre è del tutto falsa la notizia relativa all'ampliamento delle differenze tabellari tra i livelli economici : i 600 euro indicati costituiscono infatti l'attuale distanza tra lo stipendio del livello D1 e lo stipendio del livello D5, nella categoria D dei funzionari, che deriva da assetti contrattuali non modificabili al momento. Quella stessa distanza, presente in misura più o meno simile in tutti i comparti pubblici, è però una garanzia di futura crescita economica proprio per i "giovani funzionari laureati", che col tempo potranno migliorare la propria posizione all'interno della categoria.

AVENTI TITOLO - C'è da rilevare la distorsione faziosa della realtà, contenuta nel periodo "appare evidente che una parte degli aventi diritto, ovvero i funzionari più giovani che rappresentano almeno il 20 per cento del totale, rimarranno tagliati fuori dalle progressioni." La verità è che gli "aventi titolo" sono in base alle norme e al contratto sono i dipendenti che abbiano maturato, al più tardi entro il 31.12.2009, il requisito dei due anni di servizio nel livello, e che (come in tutto il resto del Pubblico Impiego) non è ammessa partecipazione a selezioni interne senza quel minimo periodo di lavoro

nell'Amministrazione. Premesso che bisognerebbe mettersi prima d'accordo sul significato dei termini "i funzionari più giovani", e che forse è un po' riduttivo far coincidere con tale definizione solo con il gruppo dei circa 120 laureati assunti dopo il 1° gennaio 2008, l'altra verità è che parteciperanno in questa fase alle progressioni circa 510 funzionari dei livelli D1 e D2 (quindi non etichettabili come "anziani da rottamare" ed in buona parte in possesso della laurea), con ottime percentuali di transito, e senza contare altri 730 circa funzionari dei livelli D3-D4-D5. La terza verità sulla questione, forse elementare ma molto pertinente, è che è sempre valido il proverbio "ogni cosa a suo tempo". In ogni caso la nostra apertura sulla fase giuridica prevista dalle norme nazionali, come elemento di progressioni future e aperte, è un segno di attenzione da rafforzare e percorrere verso le nuove generazioni entrate nel comparto.

MERITOCRAZIA – Rispetto alle censure sui criteri della selezione, va detto che i contratti integrativi, per i tre fattori da considerare per fare le graduatorie e per l'articolazione dei punteggi fra gli stessi fattori ed al loro interno, erano vincolati al rispetto dell'Accordo di Comparto Coran del 2009. Al riguardo, è stata definita una graduazione ragionevole per il "peso" dei titoli di studio (es. cat.D : diploma 12, laurea triennale 14, laurea specialistica 20), si è tenuto doverosamente conto dell'anzianità nel livello prevista esplicitamente da un precedente Accordo Coran del 2005 e si è assegnata una quota di 40 punti alla valutazione della competenza professionale. Punteggio questo, si badi bene, non da attribuire attraverso la scheda di autovalutazione (come riportato nell'articolo) ma per effetto della proposta del dirigente al quale il dipendente è assegnato, tenendo conto anche dei risultati già conseguiti nei processi valutativi degli ultimi anni e della scheda di autovalutazione, e della decisione finale del direttore generale dell'assessorato di appartenenza. Una procedura un po' diversa, ci pare, da quella ingannevolmente rappresentata. Stupisce che queste intese possano essere "demonizzate" come prevaricazione a danno dei funzionari laureati, e disprezzo del titolo di studio e della "meritocrazia". Infatti, a parte la ben nota difficoltà di rendere oggettiva la valutazione e di avere quindi un sistema attendibile per sapere chi "merita" di più o di meno, tutti gli elementi sono stati considerati ed entrano nella procedura per la formazione delle graduatorie.

CONTROLLI – Il dubbio sul presunto aggiramento dei controlli dimostra o l'evidente ignoranza o (più probabilmente) la totale malafede di chi ha fornito le notizie al giornale. Ogni dipendente regionale, e più in generale delle PP.AA., sa che una cosa sono i contratti di Comparto firmati con il Coran (o con l'Aran a livello nazionale), soggetti alla verifica della Corte dei Conti, ed un'altra cosa sono i contratti integrativi o decentrati, firmati nel nostro caso con le delegazioni trattanti delle diverse Amministrazioni del Comparto e soggetti alla verifica dell'Ufficio per il controllo interno di gestione, organo specificamente incaricato di questo ai sensi della legge regionale n.31 del 1998. Se qualcuno nutre preoccupazioni (o forse speranze) circa l'asserita irregolarità della procedura può stare tranquillo, il controllo è in corso e sarà accurato e puntuale.

IL PARERE DELL'EX – Stupisce, infine, che anche l'ex assessore del personale Dadea, forse male informato, si allinei su diverse delle tesi oggetto delle repliche nei punti precedenti. E' strano però che non ricordi di avere portato personalmente a compimento e con dichiarazioni di grande vanto politico, attraverso il Coran in carica nel 2005 e la sua proposta di approvazione in Giunta del relativo accordo, una fase di progressioni di larghissima portata; anch'essa riferita a diverse annualità concentrate in una sola applicazione, sulla base di graduatorie formate solo con punteggi per titoli e senza che avesse parte, in tale procedura, il peso della valutazione del dipendente. Tutta la sua "tirata" su premialità e valutazione di risultati ed obiettivi l'avrebbe dovuto infatti portare, se fosse stato un po' più attento, a cogliere proprio la novità presente oggi, e cioè l'introduzione di un punteggio significativo legato alla valutazione, e come abbiamo detto con giudizio del dirigente e del direttore generale, non con inesistenti "scorciatoie belle e buone".

Nella speranza che queste ragioni, equilibrate e fondate sulle norme e sui contratti, senza scandalismi e come fatto con la precedente Giunta Regionale, siano divulgate con lo stesso spazio negli organi di informazione si coglie l'occasione per porgere

Cordiali saluti.

LE SEGRETERIE

CGIL.FP
A. Cois

CISL-FPS
D. Paderi

UIL-FPL
G. Spanu

SAF
G. Farina

S.A.Di.R.S.
L. Melis

FENDRES
F. Figus

