

COMUNICATO

INCONTRO 13 ottobre 2020

Ieri 13 ottobre, a seguito di richiesta dei sindacali confederali, si è svolto un incontro tra OO.SS. e delegazione dell'Amministrazione (Direttore generale f.f., dirigenti dell'ufficio del personale e dell'ufficio reclutamento e relazioni sindacali), avente come ordine del giorno:

1. Progressioni di livello RIC/TEC – Bandi e numero di posizioni;
2. Fondo accessorio anno 2019 - Personale livelli IV-VIII;
3. Fondo accessorio anno 2019 - Personale livelli I-III;
4. Programmazione procedure ex art. 52 e 53 del CCNL del 21.02.2002

Prima di avviare la discussione sulle progressioni di livello, la CISL ha chiesto al DG di chiarire la situazione del piano di fabbisogno, al fine di smorzare le tensioni generate tra il personale dal comunicato di altra sigla sindacale che paventava la necessità di rifare tutto il percorso sul prossimo piano 2021-2023. Tale (voluta?) disinformazione, (girata forse perché per qualcuno è iniziata la campagna elettorale), necessita di una risposta ai dipendenti da parte della Direzione generale. Il DG ha ribadito che i bandi usciranno tutti contestualmente nel 2020. La differenza potrà esserci nella conclusione delle procedure, plausibilmente più rapide per quelle selezioni dove i partecipanti sono minori. Ha poi aggiunto che nei prossimi mesi si avvierà la definizione del prossimo Piano triennale della ricerca, nel cui ambito sarà discusso anche il nuovo piano di fabbisogno del personale. Quindi il piano attuale rimane a valere sul 2018-2020 e va concluso come determinato. Chiarita la (triste) vicenda, la CISL ritiene che ci si debba concentrare sulla definizione del percorso già definito e agire sul futuro piano del fabbisogno portando a regime la biennialità delle progressioni come prevede il CCNL.

Dopo questo necessario chiarimento, si è passati al primo punto all'ordine del giorno. Il DG ha illustrato le bozze di bando e la nuova proposta di distribuzione dei posti a seguito dell'incremento del numero di posizioni dalle 98 iniziali (fortemente richiesto nei mesi scorsi dalla CISL, dal momento che, come più volte ribadito, i 98 posti coprivano un budget inferiore ai 1,4 milioni di euro stanziati). In base alla proposta dell'Amministrazione, approvata dal Mipaaf, andrebbero a bando 104 posti, di cui 25 da I livello e 79 da II livello, con l'emanazione di 7 bandi (4 da Ric II liv. e 1 bando ciascuno per Ric I liv., Tec I liv. e Tec. II liv.). I bandi indicano i Centri di assegnazione e il numero di posizioni messe a concorso, che però non coprono totalmente Centri, profili e livelli. Ai bandi e ai profili si può partecipare indipendentemente dall'afferenza attuale ai Centri.

La CISL ha subito posto una pregiudiziale sulla discussione, in quanto, dopo sei mesi di confronto per un percorso condiviso, ci si ritrova improvvisamente un'impostazione dei bandi e una distribuzione dei posti ritenuta inaccettabile, per varie ragioni fondamentali. Innanzitutto, viene così

preclusa la possibilità al Personale di concorrere senza dover, come fosse un concorso pubblico anziché una selezione interna, necessariamente cambiare Centro e sede in caso di passaggio (una selezione interna con mobilità obbligatoria non si è mai vista!).

Inoltre, nella distribuzione dei posti, nonostante le proposte migliorative già fatte e inviate, rimane una forte discrezionalità e sproporzionalità con cui sono stati assegnati i numeri per livello e per Centro; va salvaguardato il diritto allo sviluppo professionale che non può essere soggetto alle singole esigenze di nessuno! Rimane, infatti, una forbice che va dal 100% di possibilità di vittoria allo 0%, con in media un 10% di differenza tra Centri e livelli laddove sono previste posizioni. Altra ulteriore stortura: i dipendenti potrebbero giustamente, pur di concorrere, fare domanda dove c'è maggiore possibilità con la conseguenza che le proporzioni tra partecipanti e posti nei Centri potrebbero modificarsi anche sostanzialmente. Né vale il discorso del poter partecipare solo con affinità dei titoli alle attività del Centro, perché verrebbe meno il principio anti-discriminatorio della scheda di valutazione unica, da mantenere anche stabile nel tempo, approvata nei mesi scorsi. Se le Commissioni non valutassero dei titoli perché ritenuti "non affini" alle attività del Centro, partirebbero legittimamente dei ricorsi.

In sostanza, la proposta presentata non garantirebbe a tutti le stesse possibilità di concorrere, né porrebbe rimedio agli squilibri tra livelli e Centri che si era detto di dover correggere ragionando per Centri, andando poi a regime con l'art. 15 nel prossimo triennio.

La CISL ha presentato una propria proposta all'Amministrazione, in cui, partendo dai posti totali (104) per livelli I e II stabiliti dall'Amministrazione, si riesce a garantire uno stabile 22% per i passaggi a I livello e un 13% stabile per i passaggi a II livello. Per garantire la stabilità della proporzione, laddove ci siano meno di 5 aventi diritto, si procederebbe con un accorpamento in modo che le possibilità siano le stesse, con il mantenimento del servizio presso il proprio centro. Ci auguriamo, che nello spirito collaborativo con cui è stata inviata la nostra proposta, ci sia da parte dell'Amministrazione un ripensamento a tutela delle legittime aspettative di tutti i dipendenti che da troppo tempo ormai sono in attesa di una progressione di carriera!

Infine, la CISL ha chiesto di rivedere il massimale dei 15 titoli da presentare per macro-categoria, in quanto in tal modo si costringe il candidato a scegliere senza però avere la giusta conoscenza dei punteggi che la Commissione attribuirà alle singole voci della scheda. In tal senso, la nostra proposta è stata di aumentare il numero dei titoli (ad esempio, 60 in totale, non divisi per categoria, mantenendo il solo limite al numero di pubblicazioni comunemente applicato anche nei concorsi).

E' stata già recepita la proposta di eliminare il punteggio minimo per l'idoneità.

Il DG ha affermato che sarà operata una nuova riflessione sulla base delle osservazioni e dei suggerimenti riportati da tutte le OO.SS. presenti al tavolo.

Passando al secondo punto all'ordine del giorno, è stata discussa la proposta di accordo sul trattamento accessorio I-III livello per l'anno 2019. La CISL ha chiesto di poter inserire una clausola

una tantum almeno per il 2020 per far convogliare sul trattamento accessorio quanto eventualmente dovesse avanzare dai 700.000 euro non spesi per le progressioni. Inoltre, si è chiesta contezza della percentuale di attribuzione delle diverse fasce degli oneri accessori del 2018 su cui la Dirigente dell'ufficio del Personale ha comunicato che è nettamente prevalente l'erogazione del massimale. Infine, si è chiesto perché l'erogazione non è ancora su base mensile, come concordato nell'accordo 2018. La Dirigente ha detto che l'interlocuzione con il MEF per l'inserimento della voce del cedolino è ancora in corso. Su questo sono state espresse perplessità, in quanto risulta che il MEF la applichi già in altri Enti, quindi ancora non è chiaro quale sia il problema. Si procederà in tempi stretti alla firma dell'ipotesi di accordo.

In relazione all'accordo sul trattamento accessorio per i livelli IV-VIII anno 2019, si è apprezzata la modalità di costituzione del fondo operata dall'Amministrazione, in merito alla distribuzione la CISL ha chiesto l'inserimento dell'art. 53, in quanto va mantenuto il principio della biennialità dello strumento contrattuale. In tal modo, si potrà bandire entro il 2020 per chi è in possesso dei requisiti al 31/12/2019 creando il presupposto per un ulteriore bando con i requisiti nel 2021. È stato inoltre chiesto di stralciare l'applicazione dell'art. 20, che prevede una maggiorazione del 30% per il 10% dei dipendenti con punteggio massimo, chiedendo di prevedere un successivo accordo sulle modalità applicative (così come richiesto anche nell'accordo per la Dirigenza).

A seguito delle modifiche richieste, la CISL è disposta a procedere alla sigla dell'ipotesi di accordo.

Infine, si è discusso dell'attivazione dell'art. 52 (passaggi di profilo a parità di livello IV-VIII). Si era, infatti, concordato che si sarebbe attivato subito dopo la chiusura della procedura analoga per i III-II livelli (art. 65), per cui si attende una proposta al più presto per poter ~~fare uscire~~ pubblicare il bando entro il 2020. Il Direttore Generale ha convenuto la possibilità di attivazione entro l'anno.

A chiusura dell'incontro, le OO.SS. hanno chiesto al DG una maggiore vigilanza sull'applicazione delle misure di emergenza anti-Covid nei Centri, in quanto arrivano diverse segnalazioni di non conformità, alcune plateali (non applicazione del lavoro agile), altre comunque preoccupanti (non disponibilità dei DPI, pulizie ridotte anziché aumentate) come peraltro ribadito nel DPCM del 13 ottobre. Qualora le problematiche evidenziate non venissero risolte La CISL invierà una richiesta di intervento all'Ispettorato della Funzione Pubblica. Su quanto sopra, sui dispositivi e le altre misure, il CREA deve proseguire il percorso avviato e incrementare gli sforzi sino ad oggi fatti per contribuire alla riduzione del rischio di contagio per la salute dei lavoratori e per la collettività, con gli strumenti che la norma mette a disposizione.