



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento MINISTERO GIUSTIZIA

Via Arenula, 69/70 - 00186 Roma - tel. 0668852036 - tel/fax 066869555
www.giustizia.uilpa.it - giustizia@uilpa.it

COMUNICATO DEL 01.02.2019

Avanzamenti di Fascia Economica - CHIARIMENTI

A seguito della sottoscrizione dell'accordo sulla 2^a progressione economica di tutto il personale della Giustizia, siglato il 10.01.2019, In queste ore stanno girando voci, non corrette infondate, sui punteggi di cui ai bandi per gli avanzamenti di fascia economica, di prossima pubblicazione.

Appare chiaro che questa opera di disinformazione ha il solo scopo di alimentare il malcontento dei colleghi.

Chiunque lo fomenti però, ritiene che Voi, colleghe e colleghi, non siate in grado di informarvi adeguatamente; quali operatori del diritto, non siate in grado di riflettere e non siate in grado di assumere le decisioni in autonomia, ponderando, quali che siano, gli interessi collettivi e quelli individuali coinvolti.

Chi fomenta il malcontento con informazioni parziali o infondate, in questo momento non solo opera esclusivamente con la demagogia per un piccolo interesse di parte, ma ha proprio una pessima immagine di tutti noi!

Allo scopo di fare un punto di chiarezza, con questo comunicato ci prefiggiamo l'obiettivo di informarvi, quanto più compiutamente possibile, sulla genesi dei criteri alla base delle procedure e dei punteggi impiegati negli attuali avanzamenti di fascia economica.

Perché il punteggio dell'Anzianità di Servizio non può essere superiore al valore del Titolo di Studio e viceversa

Sul punto la prima fonte è senza dubbio la sentenza n. 1/99 della Corte Costituzionale, la quale, esprimendosi su di un ricorso avverso la procedura interna di avanzamento di carriera al personale di un Ministero, statui che l'anzianità di servizio non poteva essere l'unico elemento dirimente della selezione e che tale requisito non poteva, comunque, essere superiore al punteggio attribuito al titolo di studio. Tale principio, successivamente è stato fatto proprio da numerose sentenze, che spesso hanno visto ribaltato il rapporto tra anzianità di servizio e titolo di studio, con prevalenza di quest'ultimo. Proprio a seguito di queste sentenze e di procedimenti che vedevano solo presente o prevalente il punteggio del solo titolo di studio, senza tenere conto dell'esperienza professionale, la contrattazione collettiva nazionale ha affermato il principio di equità parità di punteggio tra le due categorie, sancito dodici anni fa dall'art. 18, comma 7°, del CCNL 2006/2009, che qui si riporta,

"7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali, da definirsi a tale livello, e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro. Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare."

Coerentemente con quanto statuito nel CCNL 14.09.2007, il punteggio complessivo dell'anzianità di servizio nell'ambito delle procedure di avanzamento di fascia economica è pari a massimo 30 punti, come pure è altrettanto pari a 30 punti il punteggio massimo per i titoli di studio.

Perché la procedura di avanzamento di fascia economica oggi non può riguardare tutto il personale?:

1) Ciò oggi accade per una precisa scelta del Legislatore (non del Sindacato, che non fa le leggi!!)

Con il Decreto Legislativo n. 150/2009, all'art.23, comma 2, è stato stabilito, in un'ottica che privilegia la selezione di tipo concorrenziale, che le procedure debbono interessare solo una quota limitata di colleghi, di seguito il testo della norma

"2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

In sede di prima applicazione della norma, le indicazioni che provenivano dal Dipartimento della Funzione Pubblica indicavano la percentuale del 30% del personale quale misura massima di colleghi che potevano risultare vincitori della procedura selettiva.

Adesso la percentuale, dopo vari confronti con Funzione Pubblica, può, al massimo riguardare il 50% del personale, avendo la disponibilità economica.

2) Capienza economica del FUA (oggi Fondo Risorse Decentrate) del Ministero della Giustizia.

L'altro motivo per il quale un passaggio di fascia non può interessare oggi tutto il personale scaturisce dalla dimensione del Fondo, che non possiede risorse **certe, fisse e ricorrenti** (ovvero scaturenti da provvedimenti aventi valore di legge che rifinanziano la partita di spesa ogni anno) sufficienti a progettare – seppure la norma lo permettesse – il passaggio di fascia economico per tutti, nell'ambito di una sola procedura selettiva.

Difatti, l'unico passaggio "collettivo" attuato nel Ministero della Giustizia, in realtà "collettivo" non è stato perché ha riguardato solo il personale del DOG - peraltro prima dell'entrata in vigore del richiamato art. 23, comma 2°, del D.Lgs n. 150/09 - e solo parzialmente i colleghi di DAP, DGMC e Archivi Notarili, proprio perché l'Organizzazione Giudiziaria aveva disponibili le risorse mai usate per gli avanzamenti di fascia economica.

Questi, quindi, i motivi per i quali in tutte le Amministrazioni, anche quelle con i Fondi più floridi, si attuano più procedimenti di avanzamento per permettere a quanti più colleghi di beneficiare dell'avanzamento di fascia economico.

Perché viene impiegata la valutazione e non la formazione come elemento di selezione negli avanzamenti di fascia economica?

La formazione è elemento essenziale per le procedure di avanzamento di fascia economiche, prevista dagli art.13 e 14 del CCNL 14.09.2007.

Tuttavia, in questi anni la formazione è stata attivata solo per quanti hanno partecipato al corso-concorso del 21 quater e ad alcune unità di funzionari pedagogici e di servizio sociale.

Laddove, però, la formazione non sia stata offerta come opportunità a tutti i lavoratori, deve essere impiegata necessariamente la valutazione (let.a, art. 13), quale terza "gamba" del meccanismo previsto per l'attribuzione delle fasce economiche.

Proprio per la peculiarità del lavoro in giustizia, ad oggi ancora di difficile "misurabilità" siamo riusciti a far accettare un sistema di punteggi relativo alla valutazione a "forbice stretta", in modo da non avere eccessive sperequazioni.

Speriamo di essere riusciti a realizzare "un'operazione verità", a fronte delle tante "inesattezze", volute o meno, che mistificano lo sforzo in atto di dare a TUTTO il personale la possibilità di progredire dopo decenni di immobilismo.

Il Coordinatore Generale

Domenico Amoroso