

PASSAGGI TRA LE AREE: FACCIAMO CHIAREZZA

(la demagogia e lo sfascismo non aiutano mai a perseguire gli interessi legittimi dei lavoratori)

Care Colleghe e cari Colleghi,

con questa nota intendiamo fornire ai lavoratori tutti gli elementi di contesto contrattuale, normativo ed economico in cui le organizzazioni sindacali e la RSU si trovano ad operare per i passaggi tra le aree nel confronto con l'Amministrazione, che nella riunione tecnica del 5 febbraio ha presentato a riguardo una bozza di regolamento.

È bene precisare che le norme previste dai CCNL devono sempre rispettare quanto previsto dal Decreto legislativo del 30 marzo n°165 del 2001 (testo unico del pubblico impiego), che riguardo le progressioni tra le aree è stato modificato con la Legge 113/2021 e che ora prevede, all'art. 52, comma 1 bis, una fase "ordinaria" e, in sede di revisione degli ordinamenti operata con il contratto 2019-2021, una fase "transitoria", in cui ad eccezione del passaggio all'area di elevata qualificazione (EP), si può anche prescindere dal titolo di studio in presenza di determinati requisiti.

La legge di bilancio 2022, all'art.1 comma 612 ha stabilito un finanziamento per la fase transitoria del passaggio tra le aree per un importo non superiore allo 0,55% del monte salari 2018. Non vi è dubbio che tale finanziamento è assolutamente insufficiente per soddisfare le legittime aspettative del Personale avente i requisiti, come testimoniano anche i dati forniti dall'Amministrazione: 0,55% monte salari 2018 è pari a circa 155.000€ e un passaggio da operatore a collaboratore ha un costo di circa 1.100€ mentre da collaboratore a funzionario ha un costo di circa 3.278,00€.

L'unica possibilità di aumentare i numeri dei passaggi tra le aree, nella fase transitoria come in quella ordinaria, **è di utilizzare una parte dei punti organico a disposizione dell'Ateneo**. A riguardo, la situazione al momento della firma del CCNL per le Università era certamente migliore di quella attuale perché nella legge di bilancio 2022 erano previsti finanziamenti aggiuntivi, compreso il finanziamento di un piano straordinario di reclutamento (punti organico eccedenti il turnover) per 740 milioni di euro. Oggi la situazione è fortemente mutata, stante i tagli operati all'FFO nel 2024, il mancato adeguamento dell'aumento delle spese (comprese quelle del Personale per il rinnovo del CCNL) e, rispetto ai punti organico, la modifica della destinazione dei fondi previsti per il piano di reclutamento per il 2025 e 2026 oltre al fatto che si prevede un blocco, seppur parziale, del turnover.

La FLC CGIL ha denunciato questo stato di cose, ha proclamato anche 2 scioperi contro i forti tagli operati sull'Università come le poche risorse destinate al Personale (per il prossimo CCNL 2022-24; per la prima volta sono previste risorse che non coprono l'inflazione nel triennio di riferimento), che risulta così fortemente penalizzato con retribuzioni sempre più povere (rispetto al settore privato e rispetto al contesto pubblico europeo) e con scarsa possibilità di ottenere una giusta valorizzazione del proprio percorso professionale.

Naturalmente proseguiremo sul piano generale la nostra azione per ottenere risorse adeguate per il Personale, e nel contempo per far sì che nell'Ateneo vengano destinate un numero maggiore di risorse per i passaggi tra le aree.

Oltre i numeri dei passaggi, non va neanche trascurata la parte relativa al regolamento per l'attribuzione dei punteggi nelle selezioni. Purtroppo nella riunione tecnica del 5 febbraio non c'è stato modo di discutere la bozza del regolamento, in quanto l'Amministrazione l'ha fatta pervenire in ritardo, non in tempo utile per approfondirne i contenuti, anche se, alcune criticità sono saltate subito agli occhi, soprattutto riguardo all'attribuzione dei punteggi da assegnare all'anzianità di servizio, all'esperienza professionale acquisita nell'area di provenienza e ai titoli di studio. Ad ogni modo ci riserviamo una più attenta analisi del documento prima di esprimere una nostra valutazione e presenteremo le nostre osservazioni e proposte con lo scopo di definire un regolamento condiviso alla prossima riunione di contrattazione collettiva integrativa programmata il 12 febbraio 2025.

Riteniamo che un buon regolamento, nell'interesse dei lavoratori, debba tenere conto dello spirito della norma: *“al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione”*.

A seguire riportiamo il riferimento normativo e le norme contrattuali che disciplinano le progressioni tra le aree:

DLGS 165/2001 art. 52 comma 1-bis.

I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

CCNL 2019-2021 art. 92 (norme di prima applicazione)

comma 5 *“In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, **al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione** del nuovo ordinamento professionale e comunque **entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le Aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'Allegato H** (sotto riportata).*

Le Amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie dei settori professionali di destinazione e previo confronto di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lett. I), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata nell'Area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni di cui al comma 5 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Titolo”

*ALLEGATO H

TABELLA DI CORRISPONDENZA DI CUI ALL'ART. 92 PER IL PERSONALE UNIVERSITA'

Progressione di Area	Requisiti
Da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione.

Da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari	a) laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione.
---	--

CCNL 2019-2021 art. 89 (progressione tra le aree)

Comma 1 *“Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni tra un’Area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’Area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e suggerimento che vorrete segnalarci.

Roma, 6/2/2025

FLC CGIL TOR VERGATA