



PROGRESSIONI ECONOMICHE, SI VA VERSO UN ACCORDO AL RIBASSO

A tutte le lavoratrici ed i lavoratori del MiC

Cara/o collega,

oggi si è svolto il tavolo nazionale che aveva ad oggetto l'identificazione, nel Fondo 2023, delle risorse da destinare alla procedura relativa alle progressioni economiche all'interno delle aree.

Purtroppo dobbiamo registrare che sull'argomento, in apertura di riunione sia la Direzione generale Organizzazione che una parte del tavolo sindacale, hanno imboccato una strada nettamente al ribasso e penalizzante per i lavoratori. Si sta prevedendo di destinare circa 10 milioni del solo Fondo 2023 per le progressioni economiche utili per dare l'aumento economico al 50% del personale avente diritto, e lasciando credere che questa scelta sia un importante risultato, cosa che invece si rivelerà una vittoria di Pirro! E tale proposta viene rafforzata con la garanzia che poi identica cifra (10 milioni) verrebbe stanziata anche per il 2024, così da garantire la progressione per il restante personale. Sarebbero pertanto 2 cicli progressioni, ma uno con decorrenza ed arretrati 2023 ed un secondo con decorrenza 2024. I più attenti ricorderanno però che già nel Fondo 2022 erano stanziati 9 milioni per le progressioni per il 40% del personale: ma allora, questi soldi già in cassa e prontamente utilizzabili che fine fanno? Con buona pace di tutti, tranne che di noi, quanto stanziato nel 2022 andrà purtroppo a finire nelle economie del 2023 ovvero nei progetti locali che contratteremo in ogni istituto nel gennaio 2024!!! In sostanza lo scorso anno abbiamo messo da parte 9 milioni per le progressioni che non sono stati spesi e che magari potevamo utilizzare già in questi mesi nei progetti locali 2022. La conseguenza dannosa è che subiremo oltre al danno la beffa!!!

Ovviamente, ci chiederete, si può fare diversamente? Sì, che si può fare diversamente, rispondiamo noi della CISL FP e della FLP. Si potevano subito impegnare questi 9 milioni del 2022 sottoscrivendo un primo accordo definitivo sulle progressioni entro giugno 2023 e quindi con gli arretrati conteggiati dal 1° gennaio 2023, dando così la progressione a circa il 40% del personale o anche di più se si operasse una rimodulazione dei differenziali tra le tre aree. La nostra proposta ci avrebbe permesso di sottoscrivere anche un 2° accordo all'interno del Fondo 2023, con altrettanti 9/10 milioni per la restante parte del personale. Questo vorrebbe dire che entrambi gli accordi, indipendentemente da quanto tempo si sarebbe impiegato per fare i due bandi (verosimilmente uno nel 2023 e uno nel 2024), avrebbero avuto la decorrenza e quindi gli arretrati dal 1° gennaio 2023.

Ma con tutta probabilità non sarà così! Noi avremmo voluto due accordi per oltre il 90% del personale con decorrenza 1° gennaio 2023 ma, per volontà della CGIL e di altre sigle sindacali, metà dei dipendenti del MiC potrebbero prendere la progressione nel 2023 e la restante parte addirittura nel 2024, con una perdita economica stipendiale di 1 anno!

A qualcuno (CGIL) che diceva che la nostra proposta non era percorribile per un "paventato" rilievo per un difetto di competenza delle risorse 2022, non sembrano bastare le rassicurazioni (tanto richieste nei comunicati di dicembre scorso) da parte della competente Direzione generale. Il "compagno" prima ha creato una spaccatura dannosa al tavolo nelle precedenti riunioni, indebolendo tutto il fronte sindacale e richiedendo a gran voce ennesimi chiarimenti, ed ora che i chiarimenti sono profusamente arrivati, essi sembra non servano. Ma quindi chiediamo noi: si è bocciata questa proposta per problemi contabili reali oppure per questioni di principio ed essere più realisti del re?

Abbiamo però preso atto che la maggioranza del tavolo stava andando verso una scelta ben precisa, che noi non condividiamo. Soprattutto vediamo il rischio che sulla nostra proposta, i ritardi di altri, siano “raccontati” come responsabilità della CISL FP e della FLP, visto che si sono usate al tavolo parole quali “mettere bandierine”, proposte “campate in aria”, rischiare come “giocare una schedina”. Prendiamo atto che l’ostilità di qualcuno sta di fatto limitando le opportunità dei lavoratori ma non vogliamo neanche passare per coloro che buttano tutto per aria. Per questo motivo abbiamo rimesso la nostra proposta e attendiamo le decisioni di altre sigle che non si sono espresse sulla proposta dell’Amministrazione. Ci siamo aggiornati a venerdì 20 sul punto e in quella sede proveremo a definire anche l’accordo sulla mobilità volontaria.

Daremo come sempre il nostro contributo per definire al meglio gli accordi sulle progressioni ma è importante che i colleghi tutti sappiano che, perseguendo la strada dei due accordi in due anni diversi (che noi non vogliamo), qualcuno prenderà la progressione nel 2023 e gli altri nel 2024, riproponendo i problemi di priorità che già abbiamo vissuto nel triennio 2016-18.

Roma, 17 gennaio 2023

CISL FP
Giuseppe Nolè
Valentina Di Stefano

FLP BAC
Rinaldo Satolli