



NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE (N.O.P.) E SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE



1. PERCHÉ' E' NECESSARIO UN NUOVO ORDINAMENTO?

L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE SONO STATI INTRODOTTI CON ACCORDO DEL 20 APRILE 2007 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E MODIFICHE, E PREVEDE 4 CATEGORIA, ALL'INTERNO DELLE QUALI VI SONO 2 LIVELLI (BASE ED EVOLUTO) PER CIASCUNO DEI QUALI SONO PREVISTE ATTUALMENTE 5 FASCE ECONOMICHE.

NEL TEMPO SI SONO DETERMINATI FORTI DISALLINEAMENTI TRA DECLARATORIE DEI PROFILI E MANSIONI EFFETTIVAMENTE SVOLTE, REQUISITI PER L'ACCESSO ED INQUADRAMENTI, EFFETTIVITÀ DEL SISTEMA DI PROGRESSIONI PER TUTTI I PROFILI.

E' OPPORTUNO PERALTRO RICORDARE CHE IL CONTRATTO NAZIONALE HA GIÀ LICENZIATO UN NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE E UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CON IL TRIENNIO 2019/2021, SEPPURE SUSSISTA IL TEMA DELLE RISORSE INSUFFICIENTI.

CIÒ TUTTAVIA ALIMENTA IN OGNI CASO IL GAP NON SOLO SALARIALE MA ANCHE IN TEMA DI VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI PUBBLICI TARENTINI.

2. QUALI SONO I MAGGIORI PROBLEMI NEL VECCHIO SISTEMA?

IN GENERALE IL PERSONALE SVOLGE FUNZIONI PIÙ AVANZATE RISPETTO A QUANTO PREVISTO DALLE DECLARATORIE, CON RELATIVE MAGGIORI RESPONSABILITÀ MA SENZA RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE NÉ RETRIBUTIVO;

VI SONO PROFILI PROFESSIONALI PER IL QUALI È PREVISTA LA LAUREA MA SONO INQUADRATI IN CATEGORIA "C" DOVE IL TITOLO DI INGRESSO È IL DIPLOMA;

VI SONO PROFILI PROFESSIONALI ASSUNTI DIRETTAMENTE NEL LIVELLO "EVOLUTO" CHE NON HANNO POSSIBILITÀ DI PROGRESSIONE INTERNA ALLE CATEGORIE;

NON C'È UN SISTEMA DI FINANZIAMENTO CHE GARANTISCA LA PERIODICITÀ CERTA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI;

C'È UN BLOCCO DI ANNI DELLE POSIZIONI APICALI (LIVELLI "EVOLUTI") CAUSATO DALLE DIFFICOLTÀ DELLE PROGRESSIONI TRA LE VARIE CATEGORIE;

3. COME SI STANNO AFFRONTANDO QUESTI PROBLEMI?

COME FP CGIL ABBIAMO A LUNGO INSISTITO, SIN DAL 2020, PER AVVIARE UN CONFRONTO IN SEDE APRAN PER CONDIVIDERE ANALISI E INDIVIDUARE UN METODO DI LAVORO.

LO STESSO CCPL 2016/2018 ALL'ART 168 PREVEDEVA L'AVVIO DI UN TAVOLO PARITETICO TECNICO PER LA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE, RICONOSCENDO LA NECESSITÀ DI UN SUPERAMENTO DELLE CRITICITÀ DA TEMPO EMERSE.

IL TAVOLO TECNICO IN APRAN È STATO FINALMENTE COSTITUITO ED IL CONFRONTO È IN ATTO DA ALMENO UN PAIO DI ANNI.

4. QUANTE RISORSE SERVONO?

IL CONFRONTO IN ATTO NON HA PRODOTTO AL MOMENTO UN QUADRO DEFINITIVO DELLE RISORSE NECESSARIE PER APPORTARE LE MODIFICHE CHE NOI RITENIAMO NECESSARIE, ANCHE PERCHÉ LA DISCUSSIONE NON È AFFATTO CONCLUSA E CI SONO DELLE PARTITE CHE DEVONO ESSERE ANCORA ADEGUATAMENTE TRATTATE.

PER QUESTO MOTIVO COME FP CGIL ABBIAMO SEMPRE DETTO - E QUESTO È IL MANDATO DELL'APRAN - CHE IL CONFRONTO DEVE ANDARE AVANTI A PRESCINDERE DAL TEMA RISORSE: SOLO ALLA FINE SI TIRERANNO LE SOMME E SI QUANTIFICHERANNO I COSTI DI CIASCUN INTERVENTO, DA PRESENTARE POI ALLA GIUNTA PROVINCIALE PER LA DEFINIZIONE DELLE DIRETTIVA PER LA CONTRATTAZIONE VERA E PROPRIA.

NOTA BENE: L'ATTUALE CONFRONTO È IN SEDE TECNICA, OVVERO SI FANNO VALUTAZIONI TECNICHE SULL'ATTUALE TESTO E SULLE MODIFICHE DA APPORTARE: DIVERSA LA CONTRATTAZIONE DOVE LE PARTI ESERCITERANNO LE PROCEDURE NEGOZIALI VERE E PROPRIE!

5. CI SONO COMUNQUE RISORSE GIÀ' ACCANTONATE PER L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE?

SÌ, CON L'ULTIMA VARIAZIONE DI BILANCIO SONO STATE STANZIATE RISORSE PARI A 17 MILIONI, DI CUI 8,5 MILIONI CIRCA PER LE AUTONOMIE LOCALI;

TUTTAVIA, A SEGUITO DELLA RICHIESTA DI ALCUNE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, CON UNA MODIFICA ALLA LEGGE LE RISORSE SONO ORA DESTINATE ANCHE ALLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA. CIÒ VUOL DIRE CHE POTRANNO ESSERE UTILIZZATE AD ESEMPIO PER ADEGUARE LE INDENNITÀ ANZICHÉ SOSTENERE IL N.O.P., COME STA ACCADENDO IN SANITÀ E COME SI TENTA DI FARE ANCHE SUL TAVOLO DELLE AUTONOMIE LOCALI.

NOTA BENE: QUESTO FATTO, AL DI LÀ DELLE CHIACCHIERE, LA DICE LUNGA SU CHI HA REALMENTE INTERESSE A RESTITUIRE DIGNITÀ PROFESSIONALE E RETRIBUTIVA AL PERSONALE RIVEDENDO L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE!

6. QUALE' LO STATO DEI LAVORI? C'È' UNA PROPOSTA IN DISCUSSIONE?

I LAVORI SONO AD UN PUNTO CRUCIALE:

RISOLTE IN LARGA PARTE LE QUESTIONI PRELIMINARI, STABILITO CHE IL MODELLO ATTUALE PUÒ ESSERE MANTENUTO MA CHE NECESSITA DI MODIFICHE ED INTEGRAZIONI IMPORTANTI, CHE IL TEMA DEGLI STANZIAMENTI SI AFFRONTERÀ SUCCESSIVAMENTE, OCCORRE SCIogliere I NODI PIÙ DIFFICILI E DELICATI, PER UN SISTEMA ARMONIZZATO CHE ABBA PROSPETTIVE A MEDIO LUNGO TERMINE CAPACE DI TRATTENERE IL PERSONALE ED ATTRARNE DI NUOVO.

LA PROPOSTA IN DISCUSSIONE - PRESENTATA DALL'APRAN - È STATA LARGAMENTE EMENDATA E MIGLIORATA ANCHE GRAZIE ALLE PROPOSTE DELLA FP CGIL: SI TRATTA ORA DI CONVERGERE SULLE QUESTIONI DI FONDO.

7. QUALI SONO I NODI PIÙ' DIFFICILI DA SCIogliere?

**L'ISTITUZIONE DI UN FONDO PER LE PROGRESSIONI CON FINANZIAMENTI CERTI (MA NELL'ULTIMO INCONTRO C'È STATO UN GROSSO PASSO AVANTI CHE VOGLIAMO COGLIERE AD APPROFONDIRE),
LE MODALITÀ DI RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE,
LA POSSIBILITÀ DI PROGRESSIONE DI CARRIERA ANCHE PER LE FIGURE PROFESSIONALI INQUADRATE NEL LIVELLO EVOLUTO DI UNA CATEGORIA, ES. OSS),
LA DEFINIZIONE E LA CONTRATTAZIONE DELLE MODALITÀ E DEI REQUISITI PER LE PROGRESSIONI A QUALUNQUE TITOLO (ORIZZONTALI, VERTICALI INTERNE ALLE CATEGORIE E TRA LE CATEGORIE), E PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE.**

8. QUALI SONO I PROBLEMI SUL SISTEMA DELLE PROGRESSIONI?

OCCORRE METTERE A PUNTO NUOVE REGOLE IN MATERIA DI PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI

OGGI: PER FARE UNA PROGRESSIONE DI LIVELLO O DI CATEGORIA SERVE UN CONCORSO BANDITO DALL'AMMINISTRAZIONE CHE PUÒ CONCERTARE CON LE OOSS CRITERI DI VALUTAZIONE DEI PUNTEGGI.

PER LE PROGRESSIONI TRA CATEGORIE INVECE I POSTI SONO COMUNQUE NON PIÙ DEL 50% DI QUELLI ACCESSIBILI PER CONCORSO DALL'ESTERNO.

NUOVO ORDINAMENTO: CHIEDIAMO DI PREVEDERE MODALITÀ DI PROGRESSIONE VERTICALE PIÙ AGEVOLI, ATTRAVERSO UN SISTEMA COMPARATIVO CHE SUPERI LA NECESSITÀ DI EFFETTUARE PROVE SELETTIVE O CONCORSI CON RISERVA INTERNA DI POSTI CHE VALORIZZERÀ TITOLI DI STUDIO, ANZIANITÀ DI SERVIZIO E COMPETENZE MATURE. POSTI E PROCEDURA VERRANNO CONCERTATE.

LE PROCEDURE DI PROGRESSIONI ORIZZONTALI (FASCE) DEVONO ESSERE PIÙ FREQUENTI - NON OGNI 5 ANNI - CON DIMINUZIONE DEL NUMERO DEGLI ANNI RICHIESTO COME ANZIANITÀ DI SERVIZIO.

9. QUALI SONO I PUNTI DI AVANZAMENTO?

ALCUNI LAVORATORI APPARTENENTI A SPECIFICHE CATEGORIE VERRANNO SUBITO ED AUTOMATICAMENTE INQUADRATI IN UN 'AREA SUPERIORE:

- IL PERSONALE DI AREA A CON ALMENO 5 ANNI DI SERVIZIO,**
- GLI INFERMIERI E E GLI ALTRI PROFESSIONISTI SANITARI NON MEDICI,**
- GLI EDUCATORI DI ASILI NIDO E GLI EDUCATORI PROFESSIONALI,**
- I RESTAURATORI.**

SI TRATTA DI SINGOLE SITUAZIONI IN CUI È DA TEMPO ACCLARATA UNA SITUAZIONE DI SOTTO INQUADRAMENTO.

SI TRATTA DI PERSONALE PER IL QUALE È PREVISTO UN TITOLO DI STUDIO (LAUREA) SUPERIORE A QUELLO PREVISTO PER L'ATTUALE INQUADRAMENTO, PREVISIONE DELLA SESTA FASCIA ECONOMICA, RICONOSCIMENTO DEI TEMPI DETERMINATI E DEI PERIODI DI SERVIZIO NON CONTINUATIVO NELLE PROGRESSIONI, ELIMINAZIONE DEL PERIODO DI PROVA IN CASO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE.

NOTA BENE: OVVIAMENTE TUTTO QUESTO SI FINANZIA A REGIME CON I FABBISOGNI ED IN PRIMA APPLICAZIONE CON LE SPECIFICHE RISORSE PER L'ORDINAMENTO ATTUALMENTE STANZIATE E CHE ABBIAMO CHIESTO DI AUMENTARE.

SE QUESTE RISORSE VENGONO DISTRATTE VERSO ALTRI SCOPI (RETRIBUZIONE ACCESSORIA), SALTA LA PARTE DELLE NORME DI PRIMA APPLICAZIONE E, SE NON SI ARRIVA AD ALCUN ACCORDO, LE PROGRESSIONI RESTANO REGOLATE DALLE ATTUALI PROCEDURE.

10. E' VERO CHE SI STA INSERENDO UN NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE?

NO! LA VALUTAZIONE COME STRUMENTO AI FINI DELLE PROGRESSIONI È PREVISTA DALL'ATTUALE ORDINAMENTO NELLA SEGUENTE MISURA: "LA VALUTAZIONE NEGATIVA ANNUALE NONCHÉ LE SANZIONI DISCIPLINARI SUPERIORI AL RICHIAMO SCRITTO RIPORTATE DAL DIPENDENTE NEI DUE ANNI ANTECEDENTI LA DECORRENZA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA COMPORTANO LA MANCATA AMMISSIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA" (CON DIVERSA PREVISIONE NEL PASSAGGIO ALLA SECONDA E ALLA QUINTA POSIZIONE) E, NEI CRITERI DI FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE, È PREVISTO IL "PUNTEGGIO MEDIO DELLE VALUTAZIONI EFFETTUATE NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI ATTRAVERSO IL SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE.

AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL PUNTEGGIO MEDIO LA VALUTAZIONE NEGATIVA È EQUIPARATA ALL'ASSENZA DI VALUTAZIONE".

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ATTUALE È REGOLATO DALL'ART. 3 DELL'ACCORDO DEL 14 NOVEMBRE 2013 E, CON L'ART. 134 DEL CCPL 2016/2018, È STATA PREVISTA LA REVISIONE DEL MODELLO DI VALUTAZIONE ENTRO QUATTRO MESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCPL PREVIA CONCERTAZIONE CON LE OO.SS., NELLE MORE DELLA QUALE È FATTO SALVO IL SISTEMA POSITIVO – NEGATIVO.

NOTA BENE: NELL'ATTUALE TESTO SI STA DISCUTENDO ESCLUSIVAMENTE DELL'INCIDENZA PERCENTUALE DEL PUNTEGGIO MEDIO DELLE VALUTAZIONI (60 – 40 %?) RISPETTO ALL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO (60 – 40%?) E AL POSSESSO DEI TITOLI DI STUDIO.

11. CI SONO PROSPETTIVE PER LA CONCLUSIONE DEL TAVOLO TECNICO PER POI AVVIARE LA CONTRATTAZIONE VERA E PROPRIA?

LA PRESA DI POSIZIONE DI CHI SI ESCLUDE DAL TAVOLO TECNICO ED ALCUNE DICHIARAZIONI DI ALTRI DESTANO MOLTE PERPLESSITÀ SULLE REALI INTENZIONI DI VOLERE UN NUOVO SISTEMA ORDINAMENTALE PER DARE RISPOSTE AI LAVORATORI, COSÌ COME L' AVERE CHIESTO DI DESTINARE ALTROVE LE RISORSE STANZIATE.

FP CGIL CREDE FERMAMENTE CHE IL LAVORO DEBBA PROSEGUIRE: NON V'È ALCUN PUNTO SU CUI NON SIA POSSIBILE DISCUTERE NÉ FARE PROPOSTE.

SE NON CI SARANNO LE CONDIZIONI PER CONTINUARE LO VERIFICHEREMO NELLE PROSSIME OCCASIONI, A PARTIRE DAL PROSSIMO INCONTRO DI LUGLIO.

A QUEL PUNTO TUTTE LE AMBIGUITÀ E LE FUGHE IN AVANTI SARANNO MAGGIORMENTE CHIARE E LA PAROLA PASSERÀ ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI.