



Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle
Finanze

Differenziali Stipendiali 2024: dagli Apicali ai Criceti. - CCNI MEF: l'ennesima occasione sprecata!



Roma, 09/10/2024

Era il 30 luglio quando le Organizzazioni Sindacali incominciarono a contrattare con l'Amministrazione per i differenziali stipendiali 2024 e il Contratto collettivo nazionale integrativo del MEF. Sarà bene fare un breve riassunto delle puntate precedenti per ritrovare il filo.

DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2024. Dopo la pausa estiva e 8 incontri durante i quali si è spesso registrata una grande distanza tra delegazione di parte pubblica e OO.SS., in occasione dell'incontro del 7 ottobre u.s. l'Amministrazione presenta una bozza di accordo ulteriormente rivista nel tentativo di soddisfare le richieste provenienti dal tavolo negoziale. Le modifiche apportate, però, si dimostrano fin da subito non sostanziali perché di fatto lasciano immutato l'equilibrio del sistema tenacemente perseguito dall'Amministrazione ma che, per quanto ci riguarda, rimane del tutto discutibile nell'impostazione generale e totalmente sbilanciato nelle pesature dei criteri (valutazione – esperienza professionale – titoli di studio) e nei relativi punteggi. **In tale sconcertante scenario, comunque, non possiamo non registrare che la delegazione di parte pubblica, sollecitata più volte dalla USB in merito al funzionamento distortivo del famigerato algoritmo del sistema di valutazione della performance individuale, ha provveduto, anche se con molta resistenza, ad apportare le modifiche necessarie alla griglia dei relativi punteggi al fine**

di garantire, quanto meno, le tutele di legge.

La riunione si è conclusa quindi con un ulteriore rinvio ma con la conta delle OO.SS., ma non la USB, disposte a firmare gli accordi con ulteriori parziali modifiche concordate nel corso della riunione.

Nella convocazione del 9 ottobre si sarebbe, quindi, dovuta chiudere definitivamente la partita. L'Amministrazione anticipava la nuova bozza che tuttavia veniva modificata ulteriormente poco prima dell'incontro e di tali modifiche le OO.SS. ne venivano informate solo al tavolo. **Se vogliamo il passaggio più qualificante doveva essere, nelle intenzioni dell'Amministrazione, l'aver accettato di riconoscere senza un limite l'esperienza professionale maturata ma mantenendo il punteggio massimo complessivo di 5 punti...** come a dire *ti riconosco fino a 40 anni d'esperienza nella PA ma tanto otterrai meno punteggio di quando avevi il limite!* Infatti se prima con 25 anni si aveva un punteggio pari a 5 ora per ottenere 5 ne servono 40 di anni. Con vari distinguo le dichiarazioni di disponibilità alla sottoscrizione date il 7 ottobre saltano tutte e la riunione viene rinviata a data da destinarsi.

Come detto, in questa lunghissima sessione negoziale USB ha ripetutamente contestato l'impostazione dei criteri dettata dall'Amministrazione nel corso degli incontri. Nonostante siamo riusciti a migliorare, con i nostri interventi al tavolo negoziale, la bozza presentata in prima battuta dalla delegazione di parte pubblica (griglia della valutazione individuale della performance – riconoscimento dell'esperienza professionale per tutta la carriera del lavoratore e non solo nell'attuale area di appartenenza – diversa calibrazione per gli ex equo), l'ipotesi di accordo ricalibrata e presentata nell'ultima riunione mantiene immutate le criticità che impediranno di realizzare un "ciclo perpetuo" di progressioni all'interno delle aree (anche con criteri di autofinanziamento del sistema mediante il recupero nel FRD dei differenziali del personale cessato dal servizio) in modo da consentire a tutti i lavoratori di acquisire lo scatto economico spettante.

Il sistema architettato dall'Amministrazione, infatti, opera in senso contrario rispetto a quanto da noi (e dal CCNL Funzioni Centrali) auspicato e porterà nel breve periodo ad utilizzare risorse certe del FRD (quelle con cui si possono finanziare i differenziali stipendiali) che rientreranno nella disponibilità del fondo stesso dopo decenni erodendone, di fatto, la consistenza e riducendo, allo stesso tempo, la possibilità di poter bandire nuove procedure già nel medio periodo. A ciò deve inoltre aggiungersi che, a determinate categorie di lavoratori, sarà pressoché impossibile acquisire il differenziale stipendiale a causa della pesatura sproporzionata dei diversi criteri e dei punteggi interni a ciascun criterio che, addirittura, andrebbero a vanificare il punteggio ulteriore da assegnare dopo 6 anni di mancata acquisizione del differenziale. In buona sostanza il CCNL Funzioni Centrali ha risolto il problema dei lavoratori c.d. "apicali" che finalmente potranno tornare a partecipare e ad acquisire i differenziali stipendiali mentre al MEF si verrà a creare la nuova categoria dei lavoratori "criceti" che continueranno a partecipare all'infinito senza mai arrivare a meta.

CCNI MEF. Il discorso dei differenziali salariali fa il paio con l'accordo proposto per il CCNI che resta decisamente *imbarazzante*. Invece che procedere ad una semplice revisione dell'attuale sistema indennitario, magari con un accordo stralcio di attualizzazione di particolari indennità, l'Amministrazione ha pomposamente voluto procedere con la stesura di un documento che riteniamo lontano anni luce dal poter essere definito Contratto Integrativo di Amministrazione! USB ha più volte ricordato alla delegazione di parte pubblica la propria disponibilità a discutere di un testo complessivo che riguardasse sia gli istituti economici che quelli giuridici. Inoltre, **USB ha chiesto più volte alla Amministrazione di reperire risorse economiche dedicate allo scopo ed extra FRD in considerazione del fatto che il sistema indennitario discende direttamente dal modello organizzativo che l'amministrazione del MEF intende adottare con potere datoriale e non si può pretendere che a pagarlo siano i lavoratori con quota parte del proprio salario accessorio.**

Di fatto, la contrattazione sino ad ora è riuscita a delineare un testo che, se si chiudesse la trattativa a situazione invariata, produce un CCNI a nostro parere inadeguato, perché non risolve il problema delle assegnazioni delle posizioni organizzative, introduce nuove indennità divisive per i lavoratori ed essendo "Palazzocentrico" non prende comunque in minima considerazione tutti coloro che operano nella rete periferica del MEF. Il tutto con un prelievo sul FRD, con decorrenza 1/1/2025, superiore all'attuale stanziamento.

Di conseguenza, se consideriamo i criteri stabiliti per le somme da destinarsi ai differenziali stipendiali (che ripetiamo rischiano di erodere importanti quote di FRD a causa del mancato recupero nel breve periodo dei differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio) unitamente allo stillicidio delle indennità previste perché l'Amministrazione si possa pagare la propria organizzazione, è facilmente intuibile che il FRD non rappresenterà più una certezza per i lavoratori del MEF.

Di qui il nostro giudizio estremamente negativo su entrambe le bozze di accordo proposte per cui USB non può che restare ferma sulla decisione di non sottoscrivere nessuna delle due. Tuttavia, non siamo dell'opinione che non si debba firmare a prescindere, lo abbiamo anche dimostrato in altre occasioni, ma vista la situazione di stallo che si è creata **saremmo dell'idea di resettare tutto e ripartire, magari ragionando sulle 2 differenti alternative di criteri, per la distribuzione dei differenziali stipendiali, che avevamo proposto e quantificato con tanto di proiezioni.**

Ancora una volta, come USB esprimiamo il nostro giudizio negativo sulle politiche per il personale ormai da troppo tempo adottate nel MEF.

Il percorso per diventare un'amministrazione "attraente" non passa dallo stravolgimento del sistema dei differenziali stipendiali per distribuire somme modeste e, oltretutto, autofinanziate dai lavoratori stessi.

Il percorso per diventare un'amministrazione "attraente" non passa dall'elargizione di una

molteplicità di indennità o posizioni organizzative autofinanziate dai lavoratori senza un investimento diretto di risorse di un'Amministrazione pronta a scommettere sulla propria organizzazione e sui propri dipendenti.

Il percorso per diventare un'amministrazione "attraente" sarebbe dovuto passare dall'investimento di risorse che avrebbe permesso di attivare il secondo ciclo di progressioni di area in deroga al titolo di studio per l'anno 2024 al fine di valorizzare le professionalità esistenti nel MEF.

Il percorso per diventare un'amministrazione "attraente" dovrebbe passare dall'investimento congruo di risorse da destinare all'Area delle Elevate Professionalità, sbocco naturale per tutte le professionalità con elevato profilo specialistico ormai presenti nel nostro dicastero.

Il percorso per diventare un'amministrazione "attraente" dovrebbe passare dall'investimento di risorse destinate ciclicamente alle progressioni tra le aree ex art. 17 CCNL Funzioni Centrali, mai attivate al MEF così come in passato le c.d. "procedure Madia".

Il percorso per diventare un'amministrazione "attraente" passa da politiche per il personale incentrate inequivocabilmente sulla crescita professionale e sul diritto alla carriera dei propri dipendenti.

Il percorso per diventare un'amministrazione "attraente" passa esattamente da quello che al MEF non esiste e non esisterà finché i lavoratori, con USB, non decideranno di andarselo a prendere.

USB PI MEF