



Regione Emilia Romagna, USB: progressioni, occhio ai differenziali!



Bologna, 13/10/2023

PROGRESSIONI, OCCHIO AI DIFFERENZIALI!

DIFFERENZIALI O DIFFERENZIARE?

Come Sindacato USB abbiamo avuto forti perplessità ad aderire a questo tipo di riforma delle progressioni orizzontali prevista dal Contratto nazionale 2019-2021 visto che crea ulteriori disparità tra dipendenti, soprattutto agevolando l'area dei Funzionari ed EQ rispetto alle altre in termini economici.

Questa logica non rappresenta certamente la soluzione per un recupero dell'inflazione e del potere di acquisto di tutti i dipendenti, alimentando il divario e tra lavoratori di serie A e lavoratori di serie B.

Con l'inflazione oltre il 5% i salari di tutti i dipendenti dovrebbero essere adeguati con almeno 300 e in più in busta paga per tutti/e ogni mese!

Aggiungiamo che i 3 anni minimi necessari per maturare il requisito di progressione, esclude quasi tutti i neoassunti, per i primi due anni, fino al differenziale 2025 e questo si traduce aspettare per concorrere poi con coloro che non saranno riusciti ad avere il differenziale 2023-2024.

Il "nuovo" contratto nazionale (già scaduto da due anni!) ha abolito le vecchie posizioni economiche, e di conseguenza le vecchie PEO (progressioni economiche orizzontali), sostituite dai cosiddetti "differenziali stipendiali". Può sembrare una buona notizia, visto che

tali differenziali sono ora uguali all'interno delle "aree" (ex categorie), cosicché gli ex B1 e B8 avranno lo stesso aumento, idem per gli ex C1 e C6 e per gli ex D1 e D6. La notizia diventa tuttavia pessima quando si vede l'entità di tali differenziali: la miseria di 550 euro per gli operatori (ex A), 650 per gli "operatori esperti" (ex B) e 750 per gli istruttori (ex C). Solo per i "funzionari ed EQ" il differenziale ammonta 1.600 euro. Una sproporzione davvero inedita nella storia dei contratti nazionali del Pubblico Impiego!

Ma le novità non finiscono qui: il contratto impone un capovolgimento dei criteri con cui assegnare i differenziali, dando un peso maggiore alla "performance individuale" (non meno del 40%) e molto meno alla "esperienza professionale" (non più del 40%), affidando così le sorti dell'aumento alle simpatie dei capi. La nostra amministrazione fa, in questo caso, il meglio di quanto previsto dal CCNL appunto, proponendo di dare minimo il 60% del peso alla "pagellina" indistintamente per tutte le aree! Ricordiamo che la valutazione, ossia il sistema di valutazione della performance è cambiato con l'avvallo dei Confederati, e l'effetto di questo cambiamento è ancora tutto da valutare/monitorare!

Altra novità riguarda il requisito di accesso per poter concorrere al "differenziale", che passa a 3 anni dall'ultima progressione per tutte le aree, anche in questo caso con evidente svantaggio per le aree inferiori, quelle degli "operatori esperti" e degli "istruttori", e per le vecchie posizioni economiche più basse. Basti pensare che con la vecchia disciplina erano sufficienti 2 anni per tutte le progressioni da B1 fino a B6, da C1 fino a C4 e da D1 a D2; mentre ce ne volevano 4 per i passaggi da B7 a B8, da C5 a C6 e da D5 a D6, e addirittura 5 da D6 a D7.

Ci sono poi ulteriori dettagli che danno la cifra della nuova impostazione contrattuale in materia, come il misero 3% in più riconosciuto al punteggio a chi non ha fatto progressioni da almeno 6 anni. Ben diverso era il peso, in passato, attribuito d'ufficio al punteggio di chi – avendone i requisiti – non era rientrato nel contingente negli anni precedenti: il 25%! Oppure sulle penalizzazioni attribuite a chi ha avuto sanzioni disciplinari (tutte ancora da declinare anche da parte dell'Amministrazione) o semplicemente da chi non ha frequentato corsi di formazione obbligatori!

Ed è proprio sui contingenti che si gioca ora la partita con l'amministrazione, che vorrebbe limitarli al 45% degli aventi diritto per gli "operatori esperti" e per gli "istruttori" e addirittura al 40% per i funzionari ed EQ. Su questo chiediamo che per tutte le aree venga ammesso al differenziale il 50% degli aventi diritto per il 2023! Per gli altri due anni 2024 e 2025 proponiamo che non venga fissata una percentuale predefinita non sapendo tutt'ora quanti riusciranno a superare le prove di progressione verticale! Solo così, infatti, sarà possibile garantire al maggior numero di lavoratori un recupero, ancorché parziale, del potere di acquisto eroso dall'inflazione, a fronte di salari fermi al palo ormai da decenni.

USB P.I. Regione Emilia Romagna