

Intesa indispensabile per le «promozioni»

I parametri

L'accordo è chiamato a definire i criteri per distribuire i nuovi differenziali stipendiali

Sono accese le trattative nei decentrati sulla disciplina dei differenziali stipendiali, molto ambiti dai dipendenti migliorando in modo permanente il trattamento fondamentale. L'intesa è condizione essenziale, perché deve applicare il contratto nazionale.

Come prevedibile, il primo nodo è il numero dei differenziali. Il contratto nazionale non prevede più il vincolo della quota limitata, non oltre il 50% di chi ha titolo a concorrervi. L'indicazione Aran secondo cui il limite è det-

tato dal Dlgs 150/2009 viene infatti messa in discussione.

Cosa si debba intendere per «esperienza» è controverso: in gran parte degli enti territoriali è considerata un mero sinonimo di anzianità, che consente criteri automatici, ma per il parere Aran CFL 96 «l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si identifica con lo sviluppo e il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato». Con questa lettura sembra necessaria una specifica valutazione del dirigente, che si aggiungerebbe quindi a quelle su performance, comportamenti e competenze professionali.

Si discute poi dei criteri per le graduatorie. L'articolo 14 del contratto nazionale stabilisce che un punteggio non superiore al 40% debba essere as-

segnato all'esperienza, in un conto che esclude quella maturata prima della progressione e molto probabilmente quella maturata in un diverso profilo della stessa area, mentre vanno considerati i periodi di servizio a tempo determinato nella stessa area e nello stesso profilo e quelli svolti in altre Pa prima del passaggio presso l'ente in mobilità volontaria.

I sindacati generalmente chiedono che si prevedano punteggi aggiuntivi per chi non ha ricevuto progressioni negli ultimi anni. La richiesta supera il contratto nazionale, che consente di assegnare fino al 3% del

punteggio, anche in modo graduato, a chi da più di sei anni non ha avuto progressioni. La richiesta nasce per assicurare a tutti di beneficiare di differenziali in un arco limitato di anni. Assegnando all'esperienza un peso elevato, infatti, si possono sterilizzare i punteggi delle valutazioni.

Ma la lettura solleva forti dubbi di legittimità e opportunità. Il contratto nazionale scoraggia infine l'attribuzione di un punteggio alla semplice partecipazione a giornate di formazione, e chiede che alla formazione sia correlata l'acquisizione di «capacità culturali e professionali». Ma sono poche le esperienze realizzate che consentono di trarre questi elementi, per cui sembra opportuno non tenere conto di questo fattore che potrebbe creare sperequazioni.

—Ar.Bi.



Legittimità in bilico per i criteri automatici collegati all'anzianità. Serve una valutazione da parte dei dirigenti