



Prot. n. 004/CO/2021

Palermo, 13 gennaio 2021

Al Direttore Generale

e p.c. A tutto il Personale TAB

Oggetto: Progressioni Economiche Orizzontali

Con provvedimento n. 4080 del 23/12/2020, è stata pubblicata la graduatoria definitiva relativa alla progressione economica orizzontale 2020 per cui cogliamo l'occasione per fare il punto della situazione.

Già la base di partenza, con riguardo alla questione PEO 2015, non era delle migliori (per usare un eufemismo) dal momento che le decisioni sbagliate del Direttore Generale dell'epoca e contestate dalle scriventi OO.SS., sono state puntualmente sconfessate dal Giudice del Lavoro, come era prevedibile. Come se ciò non bastasse, negli ultimi anni la PEO è diventata per molti colleghi un vero e proprio miraggio.

Le scelte operate in questi anni, infatti, hanno prodotto il risultato di consentire il superamento della progressione solamente a un numero limitato di colleghi per via di scelte che, evidentemente, mostrano oggi tutti i loro limiti, principalmente collegate alla netta diminuzione della capienza del fondo per le progressioni economiche.

A ciò, si aggiunge l'eccessivo peso attribuito al conseguimento dell'eccellenza nella *performance* individuale che, nella stragrande maggioranza dei casi, consente a coloro i quali hanno raggiunto la valutazione massima di superare la progressione.

Va detto, che la portata del fondo in argomento è oggetto di contrattazione sindacale, ma va parimenti ricordato che l'Amministrazione è stata nel tempo irremovibile rispetto alla possibilità di accrescere il fondo in parola, con il risultato di arrivare a situazioni oggettivamente inconcepibili, con colleghi che non superano la progressione anche dal 2014!

Sembra, inoltre, imprescindibile una revisione del regolamento per le progressioni orizzontali che vada nella direzione di assegnare un maggiore peso all'anzianità di servizio nella categoria e un correlato minore valore al conseguimento dell'eccellenza.

Parimenti, le scriventi OO.SS. ritengono non si possa prescindere, nel momento in cui verranno convocate in sede di Contrattazione Integrativa, dall'incrementare la capienza del fondo per le progressioni economiche. Tale tema rappresenta per le scriventi OO.SS. obiettivo fondamentale, al cui raggiungimento, le stesse non hanno intenzione di rinunciare.

Peraltro tale previsione, non risulta giustificata né giustificabile dal momento che nel corso del tempo la spesa per gli emolumenti del Personale TAB è progressivamente diminuita (certamente per i pensionamenti, ma senza dubbio anche per il numero inferiore di progressioni) e che non vi sono norme cogenti che impongono percentuali basse in relazione alla quantità di colleghi che possono superare la progressione.

Venendo adesso alla graduatoria relativa all'anno 2020 (ma tale considerazione si può certamente applicare anche alle PEO che si sono svolte negli ultimi anni) è necessario preliminarmente rilevare come le attività della commissione si siano svolte in un tempo fin troppo ridotto, con ciò determinando un gran numero di inesattezze.

Numerose sono state, infatti, le richieste di revisione della graduatoria provvisoria che hanno portato a una graduatoria finale, ben diversa rispetto a quella iniziale. Ciò, oltre a provocare un palese malcontento nel Personale, non ha consentito ulteriori revisioni ai colleghi che sono stati superati in graduatoria e che, evidentemente, non hanno potuto fare alcuna opposizione essendo inizialmente in posizione utile.

Chi si è visto sopravanzato in graduatoria, infatti, non ha saputo e non sa per quali ragioni e in base a quali elementi di valutazione sia stato scavalcato. L'unica cosa di cui è venuto a conoscenza è di essersi ritrovato, a cose fatte, in una posizione diversa e inferiore rispetto alla graduatoria provvisoria. A nostro avviso questo modo di operare ci sembra irrazionale nonché iniquo nei confronti di tutti i lavoratori. Di conseguenza è assolutamente utile, opportuno e necessario che l'Amministrazione vagli la possibilità di consentire delle controdeduzioni ai colleghi collocati in posizione non utile al superamento della progressione, al fine di evitare ulteriori ricorsi.

Il benessere del Personale, oltre che dai questionari necessari alla sua valutazione, passa prioritariamente dal riconoscimento delle professionalità acquisite, da un minimo di progressione economica e dalla sana motivazione che consente a tutti i colleghi di svolgere quotidianamente la propria attività lavorativa.

E' evidente, quindi, che allo stato attuale sono molte le problematiche collegate alle PEO che generano un grande senso di insoddisfazione.

In conclusione le scriventi OO.SS. ritengono prioritario:

- aumentare la capienza del fondo PEO al momento della contrattazione integrativa;
- rivedere il Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale nella direzione di un maggiore peso da attribuire all'anzianità di servizio e uno minore da attribuire alla valutazione di eccellente nella performance individuale;
- prevedere nel bando PEO un ulteriore periodo per le controdeduzioni a seguito della pubblicazione della graduatoria provvisoria per consentire a tutti di rivedere il proprio punteggio.

Il Coordinamento della FLC-CGIL, della UIL-RUA e della GILDA UNAMS