



Roma, 5 ottobre 2020 **Informativa passaggi di area.**

Nella riunione MIT di giovedì 1 ottobre u.s. tra il Capo del Personale e le OO.SS. rappresentative l'Amministrazione ha in sostanza fornito una "informazione successiva" sui bandi per i concorsi per i passaggi di area (da I a II e da II a III) pubblicati nei giorni scorsi, che permetteranno finalmente, seppure ad un numero molto ristretto di colleghi, di transitare tra le aree "professionali", spesso dopo anni e anni di servizio. Col metodo impiegato si portano poi in media i valori degli ultimi tre anni e poi si applicano correttivi per poter fare un confronto con chi ha anzianità inferiore a tre anni producendo così un "non senso" in quanto, a nostro avviso, non sono comunque confrontabili medie effettuate su un numero di campioni statistici diversi.

La riunione era stata voluta da alcune Organizzazioni sindacali che hanno fatto alcune richieste, seppur ragionevoli, ma tardive.

Essendo peraltro le procedure già avviate, l'Amministrazione ha infatti congedato i rappresentanti col fatidico: "*grazie vi faremo sapere*"... Un nulla di fatto in sostanza.

A parte qualche rettifica sulle tempistiche delle prove o sulle procedure, i criteri ed i titoli non saranno modificati.

Premesso che è l'Amministrazione che decide nel caso dei cosiddetti *passaggi verticali*, trattandosi di un vero e proprio concorso che "*innova il rapporto di lavoro*" (ebbene sì!), c'è da chiedersi dove fossero le OO.SS. del MIT, che ora evidenziano criticità sostanziali sollecitati dai lavoratori, cioè ad inizio anno quando fu tuttavia presentata, sebbene per informativa, la bozza di bando. (USB non era firmataria del CCNL al tempo.)

Apparivano già i punti critici allora e che si ripresentano ora, tra i quali:

1) non è stato riaperto in tempo utile, l'**accordo sui profili professionali** MIT del 2010, quello (*firmato da CGIL CISL UIL e non da RdB/USB vedi qui l'accordo sul nostro sito*), che peraltro suggellò il mansionismo d'area dilagante nel MIT fino a tutt'oggi.

Non si permette così oggi la partecipazione di colleghi con lauree assimilabili ma non previste nei profili, mentre i comportamenti scellerati degli anni scorsi nei confronti dei lavoratori della prima area hanno fatto danni ancora maggiori.

Risultato le professionalità del ministero sono rimaste e rimangono "ingabbiate".

2) vengono nuovamente penalizzati in modo inaccettabile e discriminatorio gli anni di servizio in Amministrazioni dello Stato diverse dal MIT, spesso per mansioni svolte del tutto analoghe e "trasversali", così come per chi è posto in comando presso altre amministrazioni.

3) si usa quale criterio (art. 3) la **falsa valutazione del merito** addirittura per gli anni 2017/2018/2019 periodi nei quali le procedure hanno fatto *acqua da tutte le parti*, come denunciato da USB con molteplici comunicati e vertenze locali.

Si è assistito alle situazioni più variegata ed a pesanti discriminazioni tra settori e tra i lavoratori (molti uffici hanno raggiunto sempre il 100% dei punteggi individuali nel triennio, alcuni dipendenti non hanno valutazione, ecc)

Con buona pace inoltre delle più recenti "garanzie" di sterilizzazione della valutazione strombazzate da Cgil Cisl Uil e *compagni* secondo i quali la valutazione non avrebbe avuto effetti giuridici.

4) nessuna certezza sullo scorrimento di graduatorie per i prossimi anni. Anzi invece di assumere **il MIT chiude le sedi**: questa è la politica attuale.

Per non parlare del fatto che il passaggio d'area, con il criterio del possesso esclusivo del titolo di studio, (legge Brunetta) mortifica la professionalità esercitata in regime di mansionismo da centinaia di colleghi apicali e non delle aree I e II spesso con anzianità **ultra trentennale**.

Comunque vada, la soluzione a fronte di questa vera e propria *palude* in cui versa la Pubblica amministrazione non può che essere (e doveva essere con il precedente CCNL firmato in tutta fretta!) un **nuovo ordinamento professionale**.

Ordinamento che con troppe battute di arresto e a fatica si sta discutendo all'ARAN in questi mesi difficili. Ma è così difficile riformare la PA ? è così difficile metterci le risorse necessarie a vantaggio di tutti?

La stessa ARAN ha ammesso che il sistema di progressione e crescita professionale nella PA è fallito.

E allora perchè solo la USB propone in via prioritaria l'immediato ed ovvio **abbattimento delle barriere delle tre aree professionali restituendo chance di carriera a lavoratori e lavoratrici pubblici con formazione e progressione costanti**, finalmente eradicando il mansionismo e prevedendo *sbocchi* per le aree di responsabilità e professionalità specifiche come già avviene in alcuni settori.

La PA ha bisogno di risorse e di un programma radicale di riordino... altro che smart working...

USB Pubblico Impiego

Ministero Infrastrutture e Trasporti