



Roma, 31 gennaio 2023

Alle lavoratrici ed ai lavoratori del MIC

Sulle progressioni 2023: perché non era possibile superare la percentuale del 50%

Care lavoratrici e cari lavoratori,

Poiché sulla questione della previsione su quante progressioni era possibile fare nel corso del 2023 si continua ad intervenire in modo del tutto inappropriato rispetto alle prescrizioni contrattuali, e nella speranza di chiudere definitivamente una polemica che noi riteniamo inutile e controproducente, non possiamo non fare riferimento alla vicenda vissuta dai lavoratori dell'INPS nel corso dello scorso anno. Le OO.SS. interne a quell'amministrazione hanno sottoscritto un accordo che prevedeva una progressione nell'anno per una percentuale pari al 67% dei lavoratori. Ebbene, l'accordo non ha superato il vaglio degli organi di controllo esattamente perché gli stessi (MEF e Funzione Pubblica), hanno ritenuto non legittimo il superamento della soglia del 50% richiamando il principio di selettività previsto dal D. Lgs. 150/2009, nonché gli orientamenti consolidati che la stessa Ragioneria Generale dello Stato ha prodotto con diverse Circolari sul tema. Sempre per fornire utili elementi di valutazione alle lavoratrici ed ai lavoratori alleghiamo la nota di rilievo del Dipartimento di Funzione Pubblica all'INPS, da dove emerge chiaramente quale è la linea di indirizzo acclarata degli organi di controllo.

L'idea che questa consolidata interpretazione poteva essere bypassata promuovendo due accordi nel corso dell'anno si pone peraltro in contrasto con lo stesso CCNL laddove, all'art.14, comma 2, prevede che tale procedura debba essere attivata annualmente in relazione alle risorse disponibili sul Fondo risorse decentrate. Di conseguenza, qualora si fosse scelto di superare la percentuale del 50%, così come proposto dai colleghi della CISL FP e della FLP, l'accordo conseguente avrebbe dovuto prevedere una sola procedura. In conclusione: se si fossero scelte due procedure era certo che tale iter non avrebbe superato in ogni caso il vaglio degli organi di controllo, sia perché in contrasto con la previsione contrattuale che per il superamento della quota del 50% del personale. Se invece si fosse scelta una sola procedura il risultato sarebbe stato analogo a quanto avvenuto all'INPS, ovvero un rilievo interdittivo con la richiesta esplicita di quantificare le progressioni attribuibili nell'ambito del 50%. In tale contesto il rischio concreto sarebbe stato di fare un accordo ad una percentuale sensibilmente inferiore, garantita dal solo utilizzo delle risorse 2021.

Per tali motivi noi abbiamo ritenuto responsabilmente di assentire alla proposta dell'amministrazione, l'unica in grado di garantire la percentuale massima possibile di differenziali stipendiali.

Quindi noi non seguiremo nessuno su un piano di polemiche oggettivamente pretestuose, anzi invitiamo tutti i colleghi a lavorare compatti per il raggiungimento di questo importante obiettivo e degli altri che dovremo raggiungere nell'intensa attività negoziale che caratterizzerà quest'anno: l'accordo sul fondo 2023 e sui

capitoli che lo compongono, le famiglie professionali, l'accordo sulla mobilità volontaria e i passaggi di area.

Fraterni saluti

Claudio Meloni
FP CGIL Nazionale MIC

Federico Trastulli
Coordinamento Nazionale UIL PA MIC