



CIRCOLARE N. 43
31 marzo 2025

**SMART WORKING – PROGRESSIONI ORIZZONTALI –
MOBILITA' ORDINARIA – FORMAZIONE E
VALUTAZIONE**

SMART WORKING

Si stanno susseguendo le riunioni tra l'Amm.ne e i sindacati firmatari del CCNL F.C. per apportare al regolamento le modifiche del nuovo contratto.

La nostra opinione rimane quella ufficializzata con nostra circolare n.31 del 5 MARZO 2025.

Il nodo gordiano rimane la non esigibilità del diritto.

Due terzi dei colleghi sono esclusi da tale modalità lavorativa e la stragrande maggioranza e quelli in servizio preso gli uffici di P.S..

Nelle more del nuovo accordo i dirigenti potevano e dovevano sottoscrivere i nuovi contratti individuali in quanto l'accordo e il regolamento sono in vigore sino al 31.3.2026.

Anche in questo caso i dirigenti hanno dato prova della loro pochezza manageriale e culturale in quanto numerosi si rifiutano di prorogare i contratti nell'attesa del nuovo regolamento.

Oggi era l'ultimo giorno e il Dipartimento per le politiche del personale si è impegnato a mandare una direttiva che conferma la validità del regolamento attualmente in vigore fino a nuova e diversa emanazione.

Questo comportamento di molti dirigenti rappresenta la metafora dell'insuccesso di questo strumento moderno, efficace ed efficiente di modalità di lavoro.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI DECORRENZA 1.1.2024

Terminata la procedura dei passaggi tra le aree stiamo sollecitando l'Amm.ne a pubblicare il bando relativo alle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2024 che è a regole invariate.

Questo ritardo sta danneggiando tutti i colleghi che intanto vanno in pensione in quanto occorre essere in servizio alla scadenza del bando.

Continueremo a fare pressione pur consapevoli che l'ufficio competente è ormai diventato l'ufficio con maggiori incombenze, occupandosi anche del reclutamento.

MOBILITA' ORDINARIA

Svelato l'arcano.

La dotazione organica delle oltre 400 sedi in uscita coperte dal 60% dovrebbe essere corretta, eventuali errori possono esserci segnalati.

La copertura prevista dal regolamento 60% è quella complessiva di ogni singolo ufficio.

Il problema è nato sulle oltre 3000 sedi in entrata. Gli errori erano troppi, infatti non si tratta di errori ma di una scelta dell'amm.ne che ha aggiunto al personale in servizio anche i posti disponibili per il concorso a 1248 posti a funzionari e allo scorrimento di oltre 600 Assistenti di vari profili del concorso Ripam.

Con le nostre precedenti circolari vi avevamo avvisato che la nuova procedura è sperimentale e pertanto ci riservavamo una valutazione all'esito definitivo del procedimento.

Riteniamo utile che si concluda per verificare ulteriori criticità e come nostro costume non limitarci al lamento e alla protesta ma proponendo soluzioni: ad esempio una criticità già rilevata è l'uscita di un solo lavoratore da ogni ufficio indipendentemente dalle dimensioni.

In questi casi nelle grandi prefetture, questure e dipartimenti ministeriali l'uscita diventa un terrore al lotto.

FORMAZIONE E VALUTAZIONE

Vi invitiamo alla massima attenzione sul nuovo sistema di valutazione che introdurrà sicuramente la formazione quale elemento di valutazione.

Qualche dirigente per deresponsabilizzarsi la sta già inserendo negli obiettivi 2025.

In questo modo i dirigenti sono convinti di soddisfare il proprio dovere di favorire la formazione dei lavoratori.

Non è così.

Devono presentare un'offerta formativa valida e utile, cosa che non è avvenuta in passato.

Dobbiamo prepararci ai nuovi tempi, alle 40 ore introdotte dal Ministro Zangrillo, con una serie di motivazioni, obiettivi e responsabilità che non corrispondono minimamente al mondo reale e ai comportamenti dirigenziali.

Vi invitiamo ad approfondire il piano formativo e proporre voi i corsi di formazione più corrispondenti alle vostre attitudini e a livello locale di incalzare l'amm.ne affinché stipuli accordi con Enti o Università proponendoli per l'autorizzazione ai competenti uffici Ministeriali.

ATTREZZIAMOCI PER EVITARE DANNI !!!!