

E le stelle stanno a guardare...

26 Gennaio 2023



Con il varo del nuovo regolamento per le progressioni verticali, presentato in data 29/12/2022 e successivo bando del 30/12/2022 (ancora sulla base del CCNL 2016-2018), viene data nuova interpretazione ai percorsi di carriera interni all'Ente.

Non si tratta solo dell'introduzione dei test pre-selettivi (che ad avviso di molti sono stati inseriti con modalità totalmente insufficienti a legittimarli, stante che una banca dati di appena 150 domande con risposte multiple, per poi estrarne solo 10 a candidato, che dovrà "crocettare" le risposte corrette nel tempo massimo di un'ora – un'enormità di tempo per 10 risposte – , sembra un "pannicello caldo" più che un vero test pre-selettivo...), ma anche e soprattutto per quanto vedremo in appresso.

In effetti, ove si desse maggiore rilievo ai test, andrebbe proporzionalmente *depotenziato* il valore da attribuire ad altri requisiti reputati necessari nei bandi precedenti.

A cosa dovrebbe servire un test siffatto se non a dimostrare di avere già le “carte in regola” per poter aspirare alla categoria per la quale si concorre?

Ciò significa che, in qualche modo, stai già chiedendo dimostrazione al candidato in relazione al *saper fare* quello che è oggetto di lavoro della categoria per cui concorre e quindi anche alcuni titoli superiori richiesti diverrebbero solo un inutile aggravio burocratico/procedimentale.

Delle due l'una, verrebbe da dire.

Ma andiamo avanti.

Nello specifico, questo bando permetterebbe anche a chi ha beneficiato della precedente progressione verticale, di cui al bando del 31/12/2021, di comunque partecipare e vincere, con una permanenza nella categoria di provenienza praticamente quasi nulla.

Di fatto non esiste alcun vincolo di tempo minimo richiesto/trascorso nella categoria di provenienza per partecipare a tale nuovo bando.

A fronte di ciò, vediamo quale scenario si configurerebbe se entrassimo nella vita vissuta e chiarissimo il concetto con un esempio concreto:

Il sig. Mario Rossi è stato individuato come vincitore del bando per progressione verticale del 31/12/2021 e da cat. B si è trovato a firmare un nuovo contratto di lavoro con il proprio Ente, attraverso il quale assume la cat. C., tutto ciò circa un mese fa.

Lo stesso dicasi per il sig. Gianni Bianchi che dalla cat. C (dove, magari, è rimasto per 25 anni...) è transitato alla cat. D.

Le date in cui questo è accaduto sono le medesime, figlie dello stesso bando.

Poi, per come detto in precedenza, in data 30/12/2022, cioè a nemmeno una decina di giorni dalle progressioni verticali appena definite, si è provveduto a varare il nuovo bando (sempre in funzione del precedente CCNL-2016/2018).

Cosa vieterà al sig. Mario Rossi, già in possesso di un titolo di laurea e qualche “titoletto” aggiuntivo, di parteciparvi? Nulla.

E tra qualche mese, tempi tecnici di espletamento del nuovo bando, si troverà, con molta probabilità, nella posizione di vincitore della successiva cat. D.

Analizziamo quanto accaduto.

Il sig. Mario Rossi, fino ad un mese fa si occupava, da buon dipendente di cat. B, di “collaborare”, senza alcuna responsabilità oggettiva, con l’istruttore di riferimento (cat. C), sotto l’egida della propria P.O. di riferimento (cat. D) o Dirigente che fosse, mentre tra qualche mese si troverebbe ad essere divenuto un dipendente di categoria “D”.

Ricordiamo che la cat. B prevede competenze e responsabilità molto parziali rispetto ai compiti assegnatigli e certamente minori rispetto alla superiore cat. C.

Competenze che, nel caso della cat. B, sono spesso dovute ad esperienze maturate direttamente “sul campo”.

Questo in maniera “formale”, anche se possa capitare che si verifichino casi in cui il dipendente di cat. B o C espleti compiti attribuibili a categoria superiore (ma pur sempre non assumendone formalmente la responsabilità giuridica).

Ora, pur condividendo l’entusiasmo dei colleghi che reputeranno di partecipare a questa nuova progressione verticale, sebbene già vincitori della precedente, certi di

avere buone possibilità di giungere alla cat. D, si fa fatica a nascondere un certo imbarazzo.

Con tutta la buona volontà del caso, vien da chiedersi che credenziali concrete possa avere per assurgere alla "pre-dirigenza" (ciò è, di fatto, la cat. D) colui che sino ad un mese fa era di cat. B.

Non parlo di titoli ma di esperienza concreta nel "*problem-solving*", nell'istruzione di pratiche complesse, nel coordinamento di gruppi di lavoro, ... (tutte caratteristiche che una cat. C matura soprattutto per esperienza diretta).

Se il messaggio sottotraccia è che non serve alcuna competenza esperienziale per poi fare il pre-dirigente, questo svaluta sia la cat. C che la cat. D. Quasi a ridurre tutto ad un mero e futuro aumento di stipendio o all'attribuzione di "corone" in quanto tali...

Certamente svaluta e mortifica anche chi, in questo Ente, ha sempre dimostrato di *voler-fare, fare, saper-fare*, a prescindere dai titoli superiori.

E parlo di coloro i quali hanno maturato concrete, positive e ammirevoli esperienze nella cat. C (anche assumendo, per zelo personale, compiti e responsabilità che avrebbero potuto evitare di assumere, al pari di una cat. D...) ma che non possedendo una laurea saranno quasi certamente costretti a finire la propria carriera nella categoria nella quale sono stati assunti, magari 40 anni prima.

Mi si dirà: ma le assunzioni dall'esterno prevedono anche che si acceda direttamente in cat. D.

È cosa ben diversa, stante gli esami che i candidati saranno tenuti a superare (*non certo le 10 domande del "nostro" test...*) e fermo restando che appena assunti avranno tempo di acquisire una certa esperienza prima di assurgere a ruoli ben più sfidanti e più attinenti alle peculiarità della categoria.

Una risorsa di cat. D appena assunta, nel concreto, opererà per anni su compiti tipici della cat. C prima di incarnare appieno le caratteristiche “globali” della cat. D [comprese le assunzioni di responsabilità che un funzionario (cat. D) deve compiere rispetto all’istruttore (cat. C)].

A fronte di ciò la domanda sorge spontanea: È davvero questa l’evoluzione professionale che questo Ente sta perseguendo? È questo il modo per dotarsi dei ruoli chiave per il proprio sviluppo nell’immediato futuro? È questa la direzione corretta per valorizzare le professionalità acquisite nel corso degli anni da chi milita in cat. C da sin troppo tempo?

Ai posteri l’ardua sentenza ma un periodo di minima permanenza (tre/cinque anni) nella categoria di provenienza andava certamente inserito nel bando di cui trattasi , anche per non veicolare messaggi sconvenienti ed impropri che fanno tanto di: “basta che hai il pezzo di carta anche se non sai fare un piffero”.

Sebbene le progressioni verticali non siano tema di contrattazione decentrata sindacale (in relazione alle competenze delle RSU), rimane ancora assordante il silenzio delle segreterie provinciali in merito ai temi esposti.

E le stelle stanno a guardare...