



LINEE GUIDA PIATTAFORMA CCNI

Agenzia Nazionale per i Giovani

PREMESSA

IL NUOVO **Contratto Collettivo Nazionale Integrativo**, si pone come momento significativo e qualificante per la nostra Amministrazione.

Esso costituisce, infatti, lo strumento attraverso il quale dare adeguate risposte al fine di una stabilizzazione del personale e all'esigenza di valorizzazione professionale dei lavoratori nonché all'utenza in termini di efficacia ed efficienza dei servizi erogati.

In questa ottica non vanno trascurati i profondi cambiamenti avvenuti per effetto di diverse norme, succedutesi nel tempo, che hanno inciso profondamente sulla vita lavorativa dei dipendenti e parallelamente ne hanno modificato ed ampliato le competenze, rendendo necessario un adeguamento del modello organizzativo più rispondente alla missione istituzionale dell'Agenzia Nazionale per i Giovani.

Un modello organizzativo che armonizzi le diverse professionalità esistenti e punti al benessere organizzativo anche attraverso un'articolazione proiettata ai nuovi scenari socio-economici con i quali dovrà interagire l'Agenzia Nazionale per i Giovani.

Pertanto, i punti cardine per la costruzione del nuovo Contratto Integrativo, saranno: la stabilizzazione di tutto il personale, l'innovativo sistema ordinamentale previsto dal CCNL di Comparto 2006/2009, l'organizzazione del lavoro, le progressioni tra e dentro le aree, la formazione, il sistema di valutazione, il nuovo sistema di relazioni sindacali e le politiche di incentivazione della produttività.

STABILIZZAZIONE

In relazione al contributo dei lavoratori presenti da anni nell'Agenzia Nazionale per i Giovani e per non disperdere le professionalità e l'esperienza acquisita, riteniamo doveroso e prioritaria la stabilizzazione attraverso l'assunzione a tempo indeterminato di tutto il personale presente che, con contratti di varia natura, hanno garantito l'efficacia e l'efficienza dell'Agenzia nazionale per i Giovani, sia per gli utenti interni che nei confronti della Comunità europea.

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, deve rafforzare ed integrare i principi contenuti nel CCNL con particolare riguardo ai livelli di contrattazione, concertazione e confronto decentrati sul territorio.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA' COMITATO PER IL MOBBING

Nel rispetto di quanto stabilito nel contratto di lavoro di comparto, il Comitato per le pari opportunità ed il Comitato per il mobbing, dovranno essere istituiti.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE SISTEMA CLASSIFICATORIO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Il nuovo ordinamento professionale dovrà, nel rispetto degli obiettivi sanciti nel CCNL, dare concreta attuazione ai principi di valorizzazione delle professionalità e flessibilità nella gestione delle risorse umane.

A tal fine, andranno confermati ed implementati i settori d'attività per ognuno dei macro processi lavorativi che caratterizzano l'attività centrale dell'Agenzia nazionale per i Giovani.

Sono individuabili, pertanto, i seguenti 5 filoni:

- Direzione Generale [DG]
- Partenariati e reti [ARP]
- Area Programmi [APP]
- Comunicazione, studi e progetti speciali [ACS]
- Area Mantenimento e Sviluppo del Sistema [AMS]

Di conseguenza, così come prevede l'art. 6 co. 3 del CCNL 2006/2009: *"all'interno di ogni singola area, sono collocati i profili professionali che, in quanto riconducibili ad un medesimo settore di attività o ad una medesima tipologia lavorativa o professionale, possono essere tra loro omogenei o affini"*.

Le declaratorie dovranno individuare le caratteristiche operative di tali attività e definire le competenze necessarie - al di là dell'attuale inquadramento contrattuale - determinando per ciascun profilo la posizione economica di inquadramento iniziale.

Per garantire al massimo agilità di impiego e valorizzazione delle professionalità, bisognerà evitare di riprodurre fenomeni di scomposizione dei processi lavorativi, individuando pochi profili chiave e respingendo nel contempo ogni spinta di tipo corporativo tesa alla creazione di una molteplicità di profili.

In questo ambito, tenendo conto della previsione contrattuale che abolisce le precedenti posizioni giuridiche e prevede l'istituzione di uno o più profili con un' unica declaratoria di profilo, le diverse fasce

retributive individuate dal CCNL non possono che rappresentare sviluppi economici legati all' accresciuta professionalità conseguita nel tempo.

Si intende pertanto procedere all'analisi delle aree e dei profili esistenti per valutarne l'attualità, allo scopo di eliminare quelli non più aderenti alla situazione vigente ed a quella emergente dai futuri bisogni strategici; inoltre, è opportuno procedere ad un'opera di razionalizzazione dei diversi profili per una maggiore coerenza con il sistema delle competenze.

Secondo l'approccio sopra delineato, è prioritaria la definizione del piano complessivo ed integrato delle progressioni (nel sistema di inquadramento ed economiche), che dovrà essere concordato sulla base di una attenta analisi comparata delle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione in correlazione alle aspettative, di carriera e professionali, dei lavoratori.

In tale sede dovranno altresì essere affrontate - con specifico impegno - le questioni ad oggi ancora aperte e di dirimente criticità quali le procedure di passaggio orizzontale (cambio profilo), per le quali è opportuno introdurre modalità attuative quanto più possibile snelle, onde consentire di corrispondere sia alle esigenze di operatività delle diverse strutture che a quelle dei lavoratori. Resta inteso che, in tale ipotesi, vi debba essere un preventivo consenso esplicito da parte del lavoratore interessato.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

La misurazione dei servizi in tutte le amministrazioni, deve divenire lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, fissati in termini sia di realizzazioni, sia di effetti sul benessere dei cittadini.

In tale affermazione, diviene determinante la capacità di stimolare gli specifici apporti dei lavoratori affinché diano quel contributo che spesso costituisce il più importante fattore di crescita e sviluppo delle risorse umane e quindi dell'efficacia del servizio.

Alla luce del nuovo orientamento organizzativo, basato sulla concezione del lavoro di gruppo, si conviene -in fase sperimentale - di costruire, con parametri condivisi, un sistema di valutazione complessivo.

Questo sistema sarà finalizzato a misurare, a partire dall'apporto collettivo fino a quello individuale, il raggiungimento dell'obiettivo qualitativo, in ragione delle risorse assegnate ed orientato a ottimizzare il livello di efficacia ed efficienza dell'azione utile a fornire un servizio qualificato all'utenza.

E' importante, inoltre, evidenziare che l'applicazione del sistema di valutazione dovrà puntare, prioritariamente, a rilevare i punti di forza per valorizzarli ulteriormente e quelli di criticità al fine di porre in essere interventi mirati al miglioramento delle performance (es. percorsi formativi finalizzati).

FORMAZIONE

La formazione è un fattore strategico di sviluppo per le PP.AA. perché, attraverso la specializzazione delle risorse umane, si possano meglio perseguire quegli obiettivi di efficacia dei servizi auspicati da più parti.

Per raggiungere, quindi, questi obiettivi, occorre che la formazione sia fruibile da tutti lavoratori.

Occorrerà elaborare - con regole chiare e condivise - un progetto che coinvolga tutti i lavoratori, in quanto il loro accrescimento e la loro valorizzazione professionale dà, in termini di valore aggiunto, maggior soddisfazione e motivazione, consentendo lo sviluppo di sempre più rilevanti potenzialità e competenze finalizzate a ottimizzare la qualità del servizio erogato.

Andrà inoltre ipotizzata una distinta caratterizzazione a seconda della valenza performativa o certificativa della formazione stessa:

- performativa quando è centrata sulle necessità funzionali dell'Agenzia Nazionale per i Giovani e sulle sue strategie di potenziamento,

- certificativa quando è centrata sull'opportunità, che va in uguale misura garantita a tutti i lavoratori, di veder riconosciuto e valorizzato il diverso grado di crescita di competenza professionale maturato nel proprio ruolo ai fini della progressione all'interno delle aree prevista dall'art. 18 c. 6, l. c) del CCNL.

Sulla base di tale presupposto, l'analisi dei fabbisogni formativi dovrà essere rivolta non solo alle necessità attuali ma anche a quelle che potrebbero scaturire dai processi di trasformazione e ammodernamento che investono l'Agenzia Nazionale per i Giovani.

Il piano di formazione dovrà pertanto assumere un ruolo centrale nelle strategie di sviluppo, programmando in modo puntuale gli interventi che si intendono realizzare in funzione degli obiettivi.

Ci saranno iniziative a contenuto generale ed iniziative a contenuto specialistico. Le prime saranno destinate a tutto il personale per accrescerne le competenze trasversali e/o strumentali; per quelle di contenuto specialistico si dovranno mettere a punto percorsi mirati alla crescita professionale, in modo da pianificare gli interventi in relazione ai settori da coprire e alle professionalità da formare.

Dovrà essere data più rilevanza sia nella fase di rilevazione del fabbisogno formativo che in quella di attuazione delle iniziative formative.

Per quanto riguarda i destinatari della formazione, premesso che occorre stimolare una cultura indirizzata al maggiore coinvolgimento del personale alle iniziative formative, anche attraverso la diffusione delle conoscenze acquisite direttamente dai partecipanti ai corsi, che in tal modo faranno da veicoli di comunicazione nell'ambito della struttura in cui operano, vengono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione del personale da coinvolgere nelle attività formative:

Garantire l'avvicendamento per ampliare al massimo il flusso dei partecipanti;

Garantire le pari opportunità;

Privilegiare il personale impegnato nelle attività riconducibili alle materie oggetto del corso, per una maggiore proficuità nell'interesse del servizio.

Per ogni dipendente sarà predisposta una scheda da inserire ad integrazione del fascicolo personale da cui risulti a quali corsi di formazione e di aggiornamento, organizzati o autorizzati anche all'esterno dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, abbia partecipato.

Al fine di garantire la massima trasparenza e pubblicità, i nominativi dei docenti esterni ed interni (Dirigenti e funzionari dell'Area C), unitamente al loro curriculum, saranno inseriti nel sito web dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, sulla base di una espressa dichiarazione di disponibilità a svolgere attività formativa.

I docenti verranno individuati sulla base di una elevata professionalità, di una conoscenza approfondita delle diverse problematiche di settore, e di capacità comunicative.

Per rendere più incisiva l'attività didattica saranno anche attivate iniziative formative per docenti "formatori".

Per quanto riguarda l'organizzazione e pubblicizzazione dei corsi e l'informativa ai sindacati, sarà privilegiato lo svolgimento dei corsi a livello interregionale o regionale, secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti, e il rispetto dei principi di pari opportunità.

Di ogni iniziativa formativa, ivi comprese quelle attivate dalla S.S.P.A., la Direzione Generale darà immediata comunicazione alle OO.SS. nazionali.

L'Agenzia Nazionale per i Giovani è tenuta a dare la massima pubblicità alle predette iniziative, anche attraverso affissione all'albo delle relative documentazioni, e a procedere all'individuazione del personale da coinvolgere nei corsi di formazione, secondo i criteri generali stabiliti a livello nazionale, dandone informativa alle OO.SS..

Alle stesse OO.SS. sarà data inoltre informativa sull'attuazione dei programmi di formazione.

POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Per favorire la partecipazione anche al sistema premiante del Fondo Unico di Amministrazione (FUA) vanno promosse modalità, nell'organizzazione del lavoro, che favoriscano il gioco di squadra, la condivisione degli obiettivi nonché lo stato di avanzamento per il raggiungimento degli stessi. Pertanto, si dovrà tendere alla valorizzazione delle risorse umane attraverso un più efficace e trasparente impiego del Fondo Unico di Amministrazione quale sistema incentivante dell'impegno profuso e delle capacità professionali dimostrate.

A tal fine la produttività dovrà promuovere, da un lato, il coinvolgimento di tutto il personale - a prescindere dall'area professionale di appartenenza - e, dall'altro, orientare i lavoratori verso i risultati al fine di raggiungere l'efficienza e l'efficacia del servizio reso all'utenza nella consapevolezza che, qualunque sia la funzione ricoperta, si dovrà valorizzare l'effettività e la continuità dell'impegno profuso.

RAPPORTO DI LAVORO

Il Benessere Organizzativo è un elemento fondamentale a garanzia dei lavoratori e dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, trattandosi anche di uno strumento di strategia organizzativa. Difatti, il fattore umano acquista una importanza fondamentale quale leva cruciale del successo e del buon funzionamento dell'organizzazione. Si tratta di un fattore trasversale in quanto attiene a tutti i settori dell'attività lavorativa ed ha, di conseguenza, degli effetti sul rapporto di lavoro.

In particolare, la puntuale applicazione delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, incidono positivamente sulla capacità dell'organizzazione stessa di adattarsi ai mutamenti che intervengono sugli ambienti interni ed esterni del lavoro.

ORARIO DI LAVORO

Non può mancare una riflessione sull'orario di lavoro attualmente disciplinato dalla guida per l'amministrazione del personale dell'Agenzia Nazionale per i Giovani, ma materia di contrattazione così come previsto dal CCNL, ed in particolare dall'art. 4 del CCNL 98/01 integrato dal CCNL 02/05 e dagli artt. 19 del CCNL 94/97 e 26 CCNL 2002/2005.

Roma,

p. la FP CGIL
NAZIONALE
GIUSEPPE PALUMBO

p. la FP CGIL
ROMA CENTRO
CARLO PALLONE

Giuseppe Palumbo e-mail palumbo@fpcgil.it cell. 3498768553

Carlo Pallone e-mail cpallone@lazio.cgil.it cell. 3482605943