

FP CGIL
Funzioni
Centrali

Montesilvano (PE)

23 – 24 – 25 gennaio 2008

CCNL 2006/2009

Ministeri, Enti Pubblici non Economici, Agenzie Fiscali

Identità e differenze

Identità

- Molti istituti sono praticamente uguali per tutti e tre i comparti
- La contrattazione è costituita sulla base dell'elaborazione dell'Organizzazione che è complessiva

Differenze

- Le differenze risiedono nella storia sindacale dei comparti
- Nei processi di riforma delle pubbliche amministrazioni che non sono stati allineati

Campo d'applicazione

- Personale a tempo indeterminato o a tempo determinato ad esclusione dei dirigenti
- Personale italiano a contratto nelle sedi diplomatiche e consolari
- Ufficiali giudiziari

Durata

- I contratti sono allineati con il quadriennio normativo 2006/2009
- Quello delle agenzie fiscali però non è stato ancora rinnovato
- La discussione di questa mattina quindi terrà conto di questa differenza

Relazioni sindacali

“La struttura comune”

- Contrattazione
- Informazione
- Concertazione
- Consultazione

Informazione

- Può essere preventiva e successiva, riguarda gli atti che hanno riflessi sul rapporto di lavoro, interessa sia il livello nazionale che il livello locale, deve essere fornita dalle amministrazioni, altrimenti deve essere richiesta
- Il principio generale è il seguente: preventivamente ti devo spiegare i criteri e le ragioni di un certo atto, successivamente ti devo dire come è andata a finire

Informazione ***preventiva***: “***livello nazionale***” ***esempi di materie***

- Carichi di lavoro, criteri per la determinazione e distribuzione
- Verifica periodica della produttività
- Dotazioni organiche: definizione e variazione
- Programmi di formazione

Informazione ***successiva***: “***livello nazionale***” ***esempi di materie***

- Tutte le materie demandate alla contrattazione
- Carichi di lavoro: distribuzione complessiva
- Formazione: attuazione dei programmi
- Occupazione e politiche degli organici
- Parametri e risultati riguardo la qualità e produttività dei servizi prestati

Informazione ***preventiva: “livello nazionale”*** **novità**

- Implicazioni dei processi generali di riorganizzazione, processi di riorganizzazione dei dipartimenti, innovazioni organizzative e tecnologiche.
- Programma esternalizzazioni e internalizzazioni
- Obiettivi e modalità attuative del piano operativo delle esternalizzazioni e internalizzazioni
- Chiederemo che queste cose siano inserite anche nel contratto delle Agenzie

Informazione *preventiva*: “*livello locale*” *esempi di materie*

- Carichi di lavoro: criteri per determinarli e distribuirli
- Verifica periodica della produttività
- Organizzazione del lavoro: criteri generali
- Formazione: programmi
- Introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione

Informazione ***successiva***: “***livello locale***” ***esempi di materie***

- Stato dell'occupazione e politiche dell'organico
- Qualità del servizio e produttività : parametri e risultati
- Carichi di lavoro: distribuzione complessiva
- Formazione:attuazione dei programmi
- Straordinari:distribuzione

Informazione

due questioni decisive

- Le materie per le quali è prevista l'informazione possono essere integrate nella contrattazione integrativa nazionale
- Sono previsti almeno due incontri annuali nei quali l'informazione è fornita dall'amministrazione, questi incontri sono indipendenti dalle richieste che di volta in volta abbiamo fatto o possiamo fare.

Relazioni sindacali: Informazione livello nazionale

novità

- Abbiamo sostituito i criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici con una definizione più precisa e articolata:
 - 1) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione,
 - 2) processi di riorganizzazione dei dipartimenti,
 - 3) innovazioni organizzative e tecnologiche

Abbiamo aggiunto:

- Obiettivi e modalità attuative del piano operativo predisposto dal responsabile della gestione, in relazione alle esternalizzazioni dei servizi e attività propri dell'amministrazione e processi di reinternalizzazione delle attività istituzionali affidate all'esterno

Concertazione

Prima di andare in escandescenza perché ci hanno fornito l'informazione che non avremmo voluto ascoltare, possiamo attivare la concertazione.

- A livello nazionale sulle seguenti materie:
 - 1) carichi di lavoro definizione dei criteri,
 - 2) verifica periodica della produttività degli uffici
 - 3) processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni.
- A livello locale sulle seguenti materie
 - 1) carichi di lavoro definizione dei criteri,
 - 2) verifica periodica della produttività dell'ufficio

Concertazione

tempi e procedure

- Ricevuta l'informazione entro tre giorni dobbiamo richiedere per iscritto l'incontro per attivare la concertazione
- L'incontro deve iniziare entro due giorni dalla ricezione della nostra richiesta e concludersi entro trenta giorni dal suo inizio.
- La concertazione si conclude con la redazione di un verbale di accordo o con la formalizzazione di un disaccordo.
- Se c'è l'accordo abbiamo vinto noi, se c'è il disaccordo dobbiamo verificare con i lavoratori la possibilità del conflitto.

Relazioni sindacali: “concertazione” novità

- Alle implicazioni dei processi generali di riorganizzazione abbiamo aggiunto:
 - 1) processi di riorganizzazione dei dipartimenti,
 - 2) innovazioni organizzative e tecnologiche (solo stato)
- Obiettivi e modalità attuative del piano operativo con riferimento all'economicità all'efficacia e alle professionalità necessarie, in relazioni alle esternalizzazioni dei servizi e attività propri dell'amministrazione e processi di reinternalizzazione delle attività istituzionali affidate all'esterno (stato e enti)

consultazione

- La consultazione è attivata prima dell'adozione di atti interni di organizzazione che riguardano il rapporto di lavoro
- È facoltativa in generale ma obbligatoria per le seguenti materie,
- A livello nazionale:
 - 1) organizzazione e disciplina degli uffici, consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
 - 2) elevazione del contingente dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale
 - A livello locale:

Organizzazione e disciplina dell'ufficio, consistenza e variazione delle dotazioni organiche

infine

Deve essere consultato il rappresentante della sicurezza nei casi disciplinati dalla legge 626/94

Relazioni sindacali: “**contrattazione**” **novità**

- Se le amministrazioni si organizzano in Articolazioni regionali o interregionali si contrattano a livello nazionale in apposita sessione negoziale:
fondi
mobilità
formazione
demandati a tale sede
- Implicazioni sul rapporto di lavoro dei Piani Operativi di esternalizzazioni delle attività e servizi propri delle amministrazioni, e la reinternalizzazione di attività istituzionali affidate all'esterno

FP CGIL
Funzioni
Centrali

Montesilvano (PE)
23 - 24 - 25 gennaio
2008

Relazioni sindacali

“*contrattazione integrativa*”

- Può essere nazionale o locale
- Non può definire proprie norme in contrasto con la contrattazione collettiva nazionale
- Livello nazionale, le materie sono:
 - 1) incentivazione del personale,
 - 2) ripartizione delle risorse del FUA,
 - 3) indirizzo generale per la formazione,
 - 4) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative,
 - 5) accordi di mobilità compresa quella interna,
 - 6) procedure di progressione professionale nelle aree,
 - 7) articolazioni dell'orario di lavoro

Relazioni sindacali contrattazione integrativa

- Materie di contrattazione a livello locale
 - 1) sistemi di incentivazione del personale,
 - 2) criteri di ripartizione del FUA,
 - 3) igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro,
 - 4) misure di facilitazione per i dipendenti disabili,
 - 5) orario di lavoro.

Relazioni sindacali contrattazione integrativa

- Solo sulle materie che riguardano l'erogazione di salario accessorio c'è l'obbligo dell'accordo.
- In tutti gli altri casi, trascorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le loro prerogative e possono agire di conseguenza

Relazioni Sindacali

Contrattazione integrativa novità

- Una quota delle risorse del FUA è destinata direttamente alla contrattazione di posto di lavoro, tale quota non può essere inferiore al 20%

Pari opportunità principali novità

- Nuovo codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- Redazione del bilancio di genere come previsto dalla Direttiva Pollastrini del 24 maggio 2007
- Le amministrazioni devono evidenziare nei propri bilanci le attività e le risorse destinate all'attuazione della direttiva Pollastrini

Inquadramento professionale principi comuni

- Eliminazione delle posizioni giuridiche all'interno delle aree
- Riserva per l'accesso dall'esterno pari al 50% delle vacanze organiche di ciascun profilo
- Valorizzazione delle professionalità interne
- Flessibilità nella gestione
- Formazione continua

Inquadramento professionale

- Le aree sono tre,
- all'interno delle aree sono contenuti i profili professionali
- I profili professionali sono determinati dalla contrattazione integrativa

Classificazione profili professionali

- La contrattazione integrativa nazionale che si svolge con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN definisce i profili professionali e ne può istituire di nuovi.
- Il profilo definisce un insieme di attività omogenee all'interno della declaratoria di area
- Non possono essere costituiti profili professionali collocandoli su due aree
- In particolare la contrattazione integrativa nazionale stabilisce il punto iniziale di collocazione del profilo all'interno dell'area
- L'assistenza obbligatoria dell'ARAN è una garanzia di omogeneità per il comportamento delle amministrazioni

Inquadramento professionale

Ogni area è caratterizzata da:

- 1) Declaratoria di area:
 - a) livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità;
 - b) requisiti per l'inquadramento
- 2) Profili professionali:
 - a) contenuti della prestazione lavorativa;
 - b) attribuzioni del dipendente
- 3) Accesso dall'esterno
nella posizione retributiva iniziale di ciascun profilo

Inquadramento professionale accesso dall'esterno

- Area prima:
 - 1) diploma di istruzione secondaria di primo grado;
 - 2) procedure di avviamento al lavoro;
- Area seconda:
 - 1) diploma di istruzione secondaria di primo grado;
 - 2) diploma di istruzione secondaria di secondo grado;
 - 3) procedure di avviamento al lavoro;
- Area terza:
 - 1) diploma di laurea;
 - 2) laurea specialistica

Inquadramento professionale progressioni all'interno delle aree

- Area 1 da F1 a F3 un passo per volta
- Area 2 da F1 a F6 un passo per volta
- Area 3 da F1 a F7 un passo per volta
- La permanenza in ogni fascia è determinata dalla contrattazione integrativa ma non può essere inferiore a due anni
- Il numero dei passaggi dipende dalle risorse disponibili
- I passaggi avvengono con decorrenza fissa dal 1 gennaio

Inquadramento professionale progressioni all'interno delle aree passaggio fra profili

- Si può passare da un profilo all'altro all'interno dell'area, i casi possono essere due:
 - 1) i profili hanno lo stesso livello di accesso dall'esterno ;
 - 2) i profili hanno diverso livello d'accesso dall'esterno;
- l'anzianità minima richiesta è di quattro anni nel profilo di provenienza,

Inquadramento professionale progressioni all'interno delle aree procedure e criteri

- Esperienza professionale
- Titoli di studio e culturali
- Percorsi formativi con esame finale

Se l'amministrazione non garantisce la formazione a tutto il personale interessato alla selezione questo criterio non può essere utilizzato.

Questi criteri sono integrabili in contrattazione integrativa, nessuno deve prevalere sull'altro.

Inquadramento professionale progressione fra le aree precondizioni

- Da qualunque punto dell'area prima alla posizione iniziale del profilo scelto nella seconda area
- Precondizioni: possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno oppure se il titolo di studio richiesto non è indispensabile per lo svolgimento dell'attività del profilo richiesto, anzianità di cinque anni nell'area e diploma di terza media

- Da qualunque punto dell'area seconda alla posizione iniziale del profilo scelto nella terza area
- Precondizioni : possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno oppure se il titolo di studio richiesto non è indispensabile per lo svolgimento dell'attività del profilo richiesto, anzianità di sette anni nell'area e diploma di scuola secondaria di secondo grado

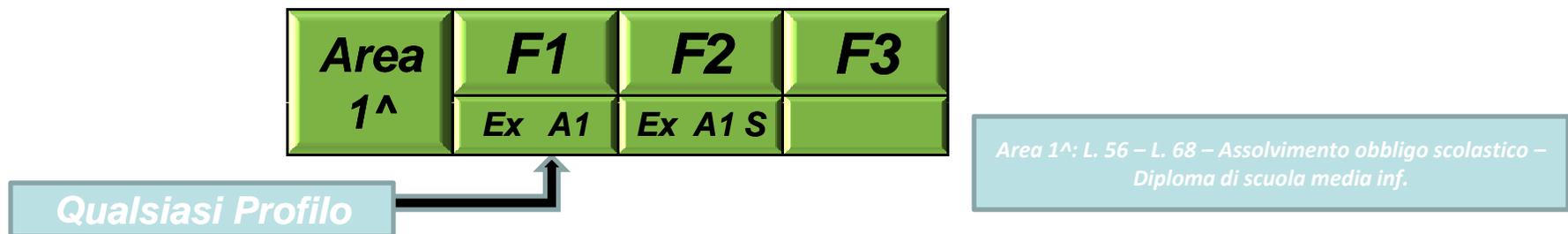
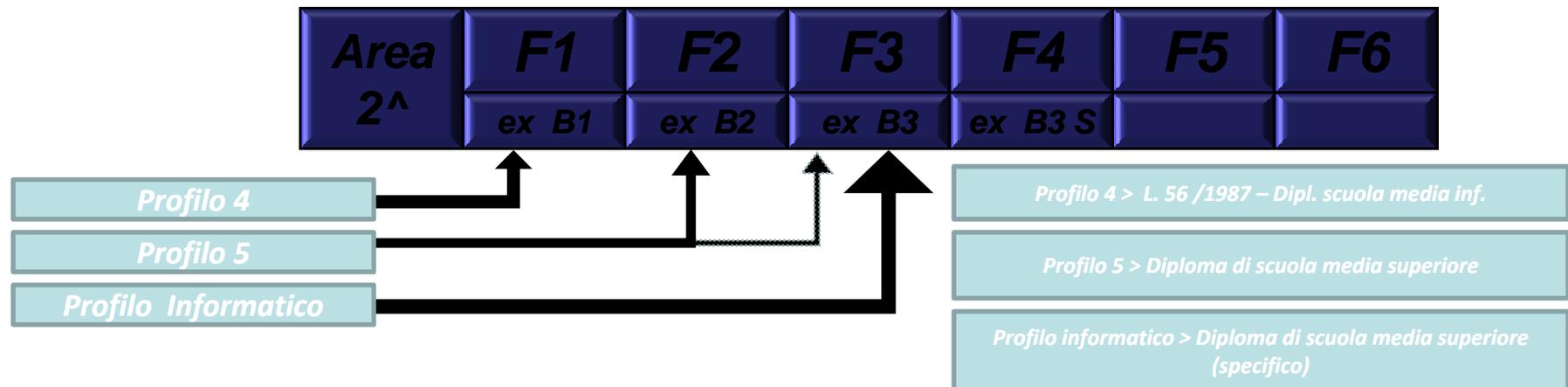
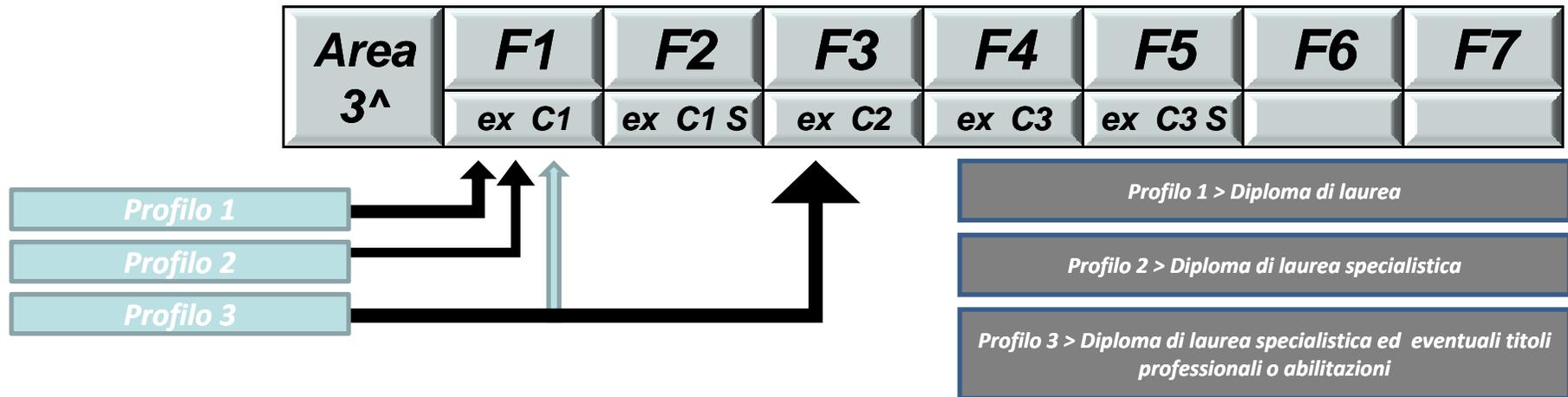
Inquadramento professionale progressioni fra le aree procedure e criteri

- Rispettare la percentuale del 50% da riservare all'accesso dall'esterno
- Titoli culturali, corsi di formazione, qualità della prestazione, arricchimento professionale, anzianità di servizio, prova selettiva
- Questi titoli possono essere integrati con la concertazione, ma la ponderazione del punteggio deve garantire che i titoli e l'anzianità di servizio non assumano rilevanza prevalente

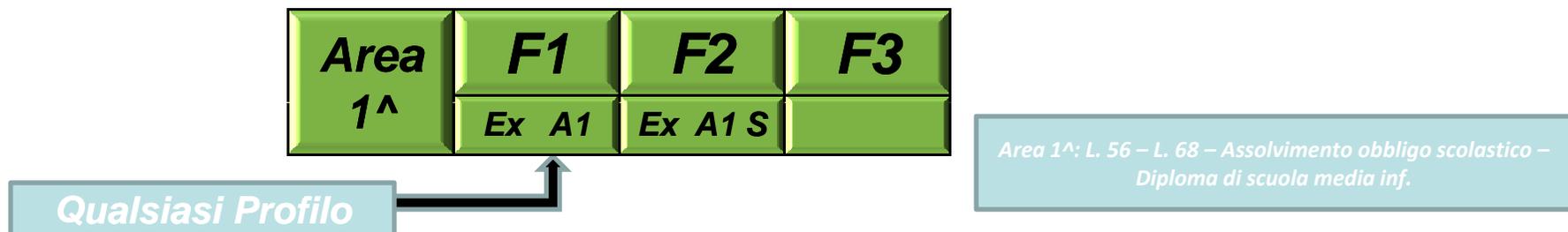
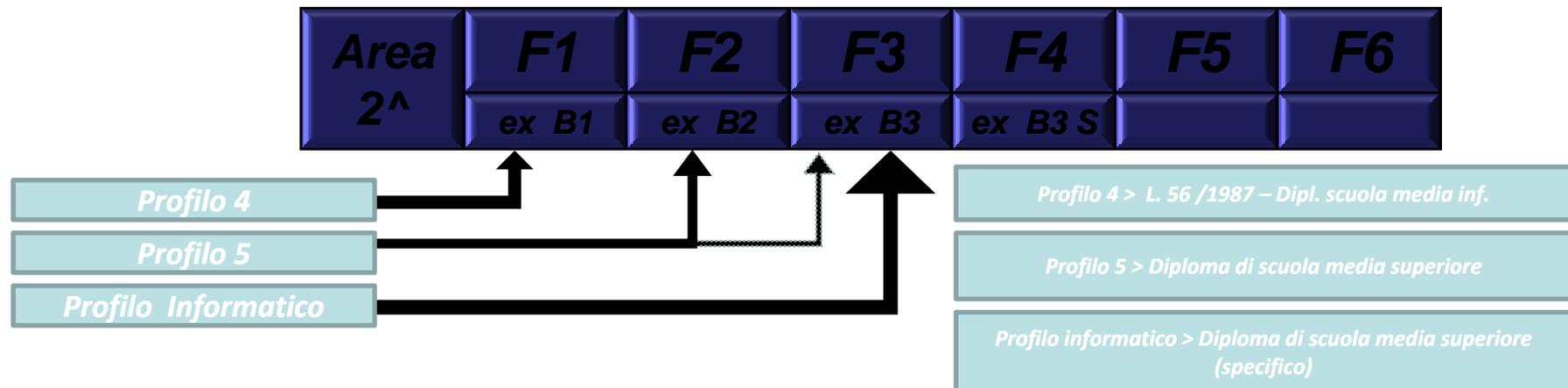
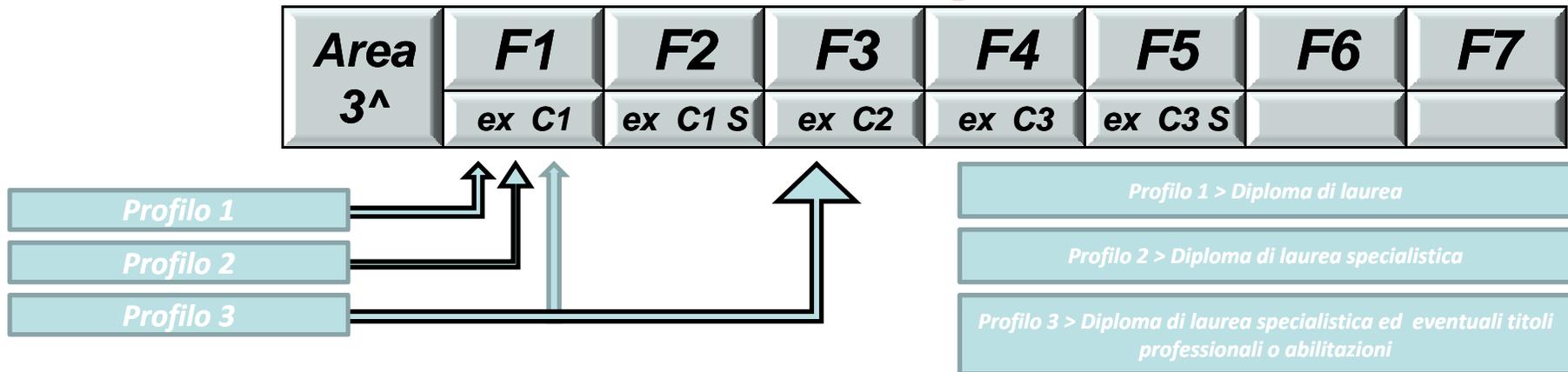
Inquadramento professionale esclusioni e norme speciali

- Sono esclusi dalle selezioni i dipendenti che abbiano avuto negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari con sanzioni più gravi della multa di quattro ore di retribuzione
- In via eccezionale per favorire iniziative di riorganizzazione delle amministrazioni la contrattazione integrativa potrà favorire il passaggio dalla prima alla seconda area nel rispetto delle percentuali da riservare all'esterno finanziandolo con le risorse del FUA
- Le amministrazioni in prima applicazione possono effettuare in via prioritaria con le procedure previste dal CCNL per i passaggi di area la ricomposizione dei processi lavorativi per i profili della stessa tipologia lavorativa articolati su aree diverse.

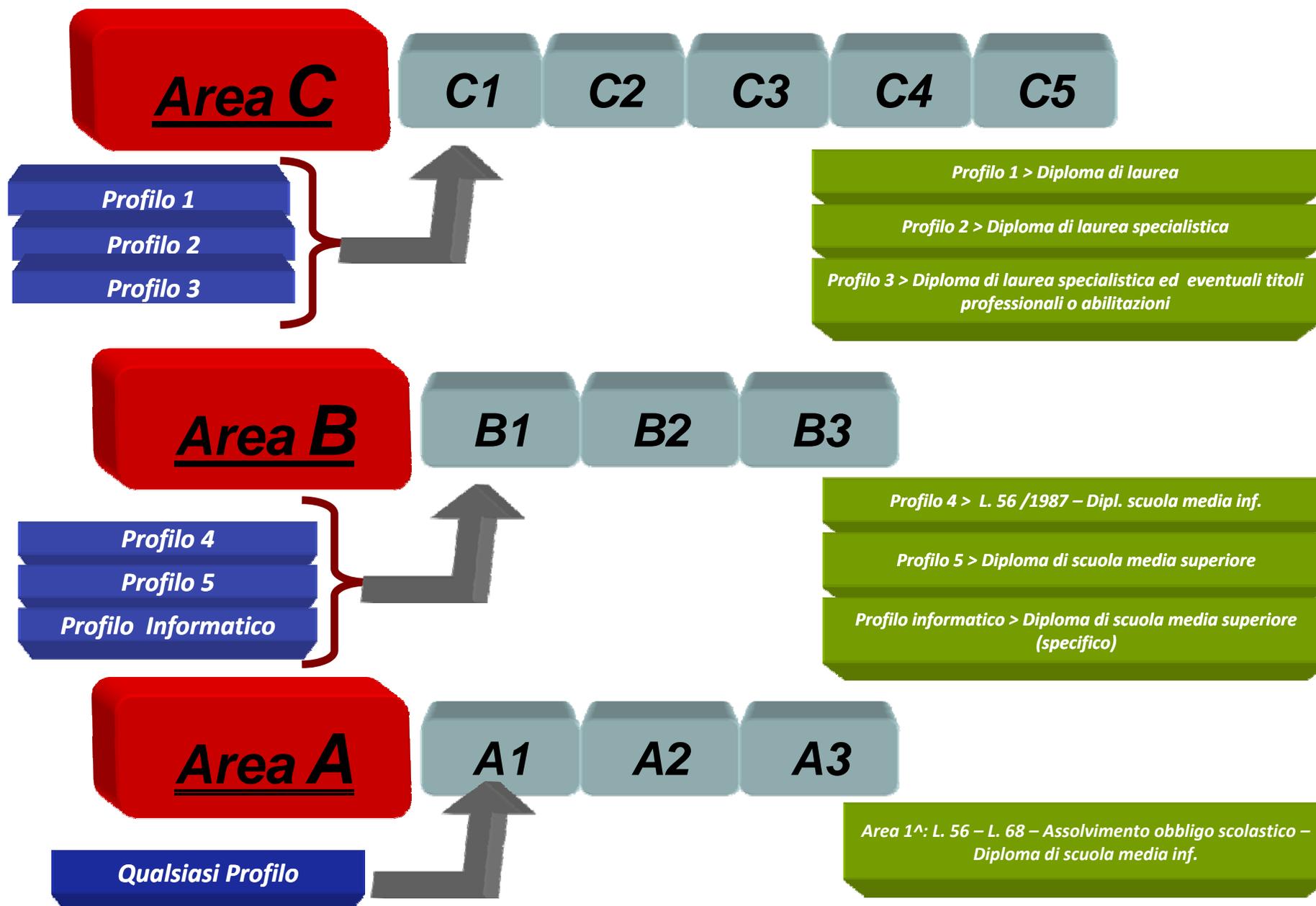
Profili professionali: Collocazione e punti di accesso dall'esterno - "Ministeri"



Profili professionali: Collocazione e punti di accesso dall'esterno – "Agenzie Fiscali"



Profili professionali: Collocazione e punti di accesso dall'esterno – “EPNE”



formazione

- È la leva strategica per l'evoluzione professionale e la trasformazione degli apparati pubblici
- Valore consolidato e metodo diffuso e condiviso di supporto alle scelte strategiche delle amministrazioni e ad una politica del personale che dia soddisfazione, motivazione e riconoscimento degli apporti individuali
- Si deve fare formazione per vivere. Cambiano le norme, cambiano le tecnologie, cambiano i processi lavorativi e sono necessarie figure professionali polivalenti, è necessario infine un nuovo tipo di lavoratore pubblico che cioè sia protagonista del cambiamento.

Formazione destinatari e procedure

- Tutto il personale a tempo indeterminato, personale comandato o fuori ruolo proveniente da enti disciolti o in servizio presso enti di nuova istituzione in attesa del relativo inquadramento
- Il personale comandato o fuori ruolo effettua la formazione nelle amministrazioni di appartenenza.
- Tre tipologie di formazione la prima accerta e attesta l'avvenuto accrescimento professionale del lavoratore, la seconda a cui sono ammessi tutti, a parte il personale a tempo determinato, aggiorna relativamente alle funzioni di assegnazione o rispetto innovazioni nel campo delle risorse umane, organizzativo e tecnologico, la terza invece è collegata alla progressione all'interno del sistema di classificazione e si caratterizza per l'esame finale

Formazione relazioni sindacali

in contrattazione integrativa nazionale si decidono

- le linee di indirizzo dell'attività formativa
- I criteri per l'individuazione dei dipendenti che partecipano alle iniziative di formazione – tali criteri devono poi essere verificati sia a livello nazionale che locale-

Formazione

chi la fa, chi paga

- Agenzia per la formazione, università, altri soggetti pubblici e società private, eventuali enti bilaterali.
- Si utilizzano le risorse previste dalla direttiva della Funzione Pubblica 14/95 quelle previste da specifiche norme di legge o da disposizioni comunitarie

Formazione i diritti del personale

- Diritto alla formazione come aggiornamento professionale, come miglioramento dell'attività professionale, come strumento di progressione professionale
- Diritto alla formazione individuale anche non prevista dal programma dell'amministrazione con permessi non retribuiti
- Durante la formazione il personale è considerato in servizio a tutti gli effetti se i corsi si svolgono fuori dalla sede di servizio spetta il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio

Misurazione e Valutazione della qualità dei servizi

- Una grande opportunità per il rinnovamento delle amministrazioni, per il miglioramento della qualità del servizio e del lavoro
- Le amministrazioni devono interrogarsi sulla loro attività e per certi versi sulla loro natura si apre la verifica su:
- Efficienza, efficacia dell'azione amministrativa rispetto alla domanda e alla soddisfazione dei cittadini
- Livello delle prestazioni lavorative

Valutazione apporto individuale

Serve a:

- valorizzare competenze e capacità
- Verificare il raggiungimento degli obiettivi

Livello di relazione sindacale

contrattazione integrativa nazionale dei criteri per la valutazione che in ogni caso devono rispettare i seguenti principi:

- Obiettivi individuati preventivamente
- Prestazioni attese
- Criteri di valutazione
- Possibilità di verifiche periodiche con certificazione
- Oggettività delle metodologie trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati
- Valutazione motivata con partecipazione del valutato
- Possibilità di ricorrere anche con l'assistenza del sindacato In caso di valutazione non positiva

Politiche di incentivazione della produttività

La contrattazione integrativa regola cosa fare, come fare, quanto dare e i criteri per definire chi fa.

la leva dell'incentivo per migliorare i servizi attraverso la realizzazione di progetti – obiettivo, piani di lavoro o altre iniziative anche pluriennali

la proposta deve venire dai dirigenti entro il 30 novembre in relazione alle risorse finanziarie e strumentali disponibili.

I progetti e gli obiettivi sono attribuiti formalmente dal dirigente ai singoli e ai gruppi

Cosa vogliamo ottenere per il pubblico:

Miglioramento del lavoro dell'ufficio e dei singoli dipendenti

Ampliamento delle possibilità di fruizione del servizio

Semplificazione delle procedure interne

Adozione della carta dei servizi, realizzazione dell'ufficio amico

Riduzione dei costi

Politiche di incentivazione della produttività

Cosa vogliamo ottenere per noi:

Un più stretto rapporto fra impegno individuale e collettivo e retribuzione
accessoria

Un più stretto rapporto fra impegno individuale e collettivo e risultato misurabile

Una più alta qualità del servizio e del lavoro pubblico

La contrattazione integrativa in ogni caso prevede che il 30% delle somme
variabili del FUA sia attribuito in base al grado di soddisfacimento dei
cittadini e dell'utenza

Al merito individuale è attribuito il 20% delle somme variabili del FUA e quote
dei risparmi di gestione sulle spese per il personale nuove rispetto a quelle
destinate da contratti o leggi ai fondi di amministrazione

questo sistema è sperimentale dopo un anno sarà verificata la sua
corrispondenza rispetto agli obiettivi prefissati.

Anche questa è una bella cosa.

mobilità

- La collocazione del personale, fra amministrazioni e fra aree geografiche non è in equilibrio
- Trasparenza fra domanda e offerta con apposita banca dati sia delle singole amministrazioni sia a livello del dipartimento della funzione pubblica
- Pubblicazione di bandi per la mobilità da parte delle amministrazioni
- Sportello unico della mobilità presso il dipartimento della funzione pubblica
- Possibilità di incentivi economici attraverso risorse derivanti dal fondo di amministrazione o da norme di legge
- Strumenti utilizzabili art. 30 del 165/2001 oppure 27 del ccnl

Procedimento disciplinare

Questo istituto risente in maniera specifica dell'emozione suscitata da alcuni articoli comparsi sugli organi di stampa anche in relazione alla campagna contro i lavoratori pubblici.

La campagna contro i lavoratori pubblici però non ci ha fatto chiudere gli occhi e abbiamo proceduto ad una rideterminazione delle sanzioni per certi gravi comportamenti che passano dalla sospensione fino a 10 giorni alla sospensione da 11 giorni a 6 mesi. In particolare gli esempi che seguono rappresentano casi in cui una maggiore severità appare adeguata.

- Fare a botte in ufficio con colleghi o con utenti
- Scambiarsi il cartellino manomettere i fogli presenza eludere i sistemi di rilevazione della presenza
- In tutti e due questi casi lavoratori che compiano tali gesti è giusto che siano lontani dall'ufficio, le prime vittime dei loro comportamenti sono infatti proprio i colleghi di lavoro

Procedimento disciplinare rapporto con il procedimento penale

- Abbiamo mantenuto la relazione fra procedimento penale e procedimento disciplinare.
- Vi è qui una specificazione sottile, precedentemente chi era assolto nel procedimento penale lo era anche in quello disciplinare che continuava se erano state contestate altre violazioni, ora invece un lavoratore può essere assolto ma la sua condotta viene in ogni caso giudicata ai sensi del codice disciplinare perché un fatto può non essere reato ma ugualmente sanzionabile come mancanza sul posto di lavoro.
- Infine vi è una nuova specificazione fatta apposta per evidenziare i mali della giustizia: la sospensione dal servizio ha un tempo massimo di cinque anni, decorso tale termine il dipendente riprende il servizio. Le amministrazioni per i comportamenti che sarebbero sanzionati con il licenziamento con preavviso o senza preavviso possono prolungare la sospensione del servizio e sottoporla a revisione ogni due anni.

Indennità di amministrazione un problema con due facce perequazione e omogeneizzazione

- Importo dell'indennità di amministrazione diverso fra amministrazione e amministrazione

Importo dell'indennità di amministrazione per effetto degli accorpamenti fra amministrazioni, diverso all'interno della stessa amministrazione

Indennità di amministrazione abbiamo storicizzato risorse economiche

- Per alcune amministrazioni abbiamo utilizzato fondi derivanti da norme di legge facendole passare dal FUA all'indennità rendendola uguale per tutti i lavoratori di quella amministrazioni
- Per alcune amministrazioni abbiamo agito sul FUA spostando risorse storiche sull'indennità di amministrazione avvicinandola a quella degli altri ministeri
- Abbiamo ridotto la forbice fra amministrazioni

Questioni rimandate

- Elevate professionalità
- Lavori flessibili
- nel primo caso occorrono maggiori risorse
nel secondo caso bisognerà specificare
quando le amministrazioni possono farvi
ricorso