



MINISTERO DELL'INTERNO

CONTRATTO INTEGRATIVO 2016-2018 E FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

Le prime proposte

In premessa va ribadito che per quanto ci riguarda resta ferma, ovviamente, la rivendicazione di far assumere all'amministrazione ogni utile iniziativa, anche legislativa, per incrementare il fondo di produttività, al fine di proseguire il percorso delle progressioni economiche all'interno delle aree anche nel 2019.

E' evidente, pertanto, che continueremo a rivendicare il raggiungimento di tale obiettivo anche in sede politica con il neo ministro dell'Interno, in vista della presentazione del disegno di legge di bilancio per l'anno 2019.

Ciò posto, in previsione dell'apertura della trattativa per la definizione dell'ipotesi di **contratto integrativo del personale dell'amministrazione civile dell'Interno** per il triennio 2016-2018 e del **fondo risorse decentrate (Fua) per l'anno 2018**, FP Cgil, Cisl FP e Uil Pa presentano le seguenti prime proposte, in linea con le disposizioni del ccnl comparto funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018.

Innanzitutto, dovrà essere costituito l'organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'articolo 6 del ccnl, che come noto ha il compito di occuparsi di tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

Per ciò che concerne, invece, il fondo risorse decentrate (Fua) per l'anno 2018, oltre alla costituzione del fondo ed alla conseguente usuale definizione dei criteri di ripartizione – tra i vari istituti – delle risorse finanziarie disponibili, dovranno essere disciplinate le novità introdotte dal ccnl.

In particolare, la prima innovazione riguarda la performance (valutazione) che non sarà più soltanto individuale ma anche organizzativa (ossia di ufficio e/o di gruppo).

Dovrà essere definita la elevazione della misura dell'indennità di reperibilità, che potrebbe essere confermata a 18 euro per turno, derogando in tal modo la previsione contrattuale che fissa l'importo a 10 euro a turno. Per i cifristi, inoltre, si potrebbe rivendicare l'applicazione dell'articolo 18 del ccnl, che in presenza di particolari condizioni di lavoro offre la possibilità di ridurre l'orario a 35 ore settimanali. Tale opportunità potrebbe essere estesa ad altre tipologie di lavoro di particolare gravosità.

Sicuramente dovrà essere disciplinata anche la deroga del limite massimo del lavoro straordinario, fissato dal ccnl a 200 ore annue, che potrebbe determinarsi in almeno 700 ore annue.

Secondo quanto stabilito dal medesimo ccnl, poi, la parte prevalente del fondo dovrà essere destinata alla performance ed alle altre indennità, ed in particolare almeno il 30% del fondo andrà alla performance, mentre almeno il 20% alla contrattazione locale (*fondo di sede*). Alle valutazioni più elevate, inoltre, andrà attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, stabilendo preventivamente una limitata quota di personale valutato a cui può essere attribuita tale maggiorazione.

In materia di progressioni economiche, va inserita una norma programmatica, così come è stato fatto con l'accordo relativo al Fua 2017, con la quale si definirà il numero dei passaggi di fascia economica da realizzare l'anno prossimo, con decorrenza 1° gennaio 2019.

Dovranno, altresì, essere esaminate materie importanti ed in alcuni casi innovative, quali i piani di welfare integrativo, le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, l'elevazione del contingente massimo di utilizzo del part time, il limite individuale annuo relativo alla banca delle ore, l'individuazione delle fasce di flessibilità in entrata ed in uscita, l'orario multiperiodale, il diritto allo studio, i riflessi delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, la mobilità volontaria interna e gli eventuali incentivi alla mobilità territoriale, i criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative.

Per quanto riguarda l'aggiornamento dei profili professionali, si dovrà attendere l'esito dei lavori della commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (*articolo 12 del ccnl*), che sta operando all'Aran. Detto lavoro sarà oggetto di successiva valutazione delle parti negoziali in occasione del rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021.

Contestualmente a questa iniziativa, incalzeremo l'amministrazione ad aprire il tavolo, già richiesto, per avviare la discussione anche sulle progressioni tra le aree, così come disciplinato nell'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Da oggi, pertanto, avviamo un lavoro impegnativo, che dopo un attento e puntuale approfondimento, su ciascuna delle materie sopra indicate, dovrà essere recepito in una piattaforma sindacale che sarà trasmessa all'amministrazione al fine di iniziare la trattativa.

Roma, 13 giugno 2018

FP CGIL
Adelaide Benvenuto

CISL FP
Paolo Bonomo

UIL PA
Enzo Candalino