



Al Dipartimento per le politiche de Personale
dell'Amministrazione civile e per le risorse
Strumentali e finanziarie
Ufficio Relazioni Sindacali

Sede

Oggetto: CCNI 2019/2021 PRIME PROPOSTE FP CGIL

Premessa

La Fp Cgil ha elaborato una prima riflessione condivisa, al fine di presentare una proposta per una valorizzazione delle competenze del personale che sarà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione entro il 1 novembre 2022. Il nuovo inquadramento rappresenta il primo dirimente aspetto da cui partire per la costruzione del nuovo contratto integrativo di ministero e da tale punto parte la nostra proposta.

Il CCNL 2019/2021 definisce all'art.13 – *Classificazione* l'articolazione in quattro aree del sistema di classificazione del personale. Le declaratorie di ogni area sono chiaramente specificate nell'Allegato A dello stesso CCNL.

Il comma 3 dello stesso articolo 13 prevede che all'interno dell'area vengano individuate le famiglie professionali, ovvero “ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune”.

L'individuazione delle famiglie professionali viene affidata alla contrattazione collettiva integrativa nazionale dal comma 6 lettera z) dell'art. 7 dello stesso CCNL.

Metodo

Nel formulare una proposta la Fp Cgil ritiene necessario:

1. individuare gli ambiti di competenza professionale esistenti o necessari presso il Ministero dell'Interno
2. definire le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale distribuite sulle diverse aree e individuare le relative competenze professionali.
3. procedere all'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data sulla base di una specifica tabella di corrispondenza entro il 1 novembre 2022.

1. Individuare gli ambiti di competenza professionale esistenti o necessari presso il Ministero dell'Interno

A seguito della evoluzione delle esigenze del Ministero dell'Interno e dei compiti allo stesso assegnato anche le attività svolte dai lavoratori civili hanno visto un profondo cambiamento rispetto a quanto disegnato dal vecchio sistema di classificazione.

Riteniamo che una pubblica amministrazione sempre più efficiente ed attrattiva debba essere in grado di evidenziare le peculiarità delle competenze laddove richieste evitando di mortificare le professionalità specifiche dei lavoratori.

2. Definire le famiglie professionali distribuite sulle diverse aree e individuare le relative competenze professionali.

Dall'incrocio tra gli ambiti di competenza professionale e le aree del sistema di classificazione definito dal CCNL si può ipotizzare una struttura nella quale individuare le famiglie professionali e all'interno di queste i diversi livelli di competenza richiesti riferibili alle aree previste dal CCNL, delineando in questo modo anche un potenziale percorso di valorizzazione del personale tramite passaggi tra le aree nella medesima famiglia professionale.

3. Procedere alla individuazione dell'assegnazione di ciascun lavoratore in servizio alla data del 1 novembre 2022 alla relativa famiglia professionale

Una volta identificate le famiglie professionali e le relative competenze in riferimento alle aree previste dal CCNL si potrà procedere alla individuazione di una specifica tabella di corrispondenza nella quale inserire il personale attualmente in servizio.

Dopo la definizione delle famiglie professionali, andranno ridefinite le dotazioni organiche presumibili, quale elemento di riflessione strategica delle politiche del personale.

Pertanto così come richiesto dall'amministrazione, per l'avvio del confronto, la Fp CGIL ritiene utile individuare le famiglie professionali, in relazioni alle specifiche competenze richieste.



La proposta, non esaustiva, potrebbe individuare i seguenti settori:

amministrativo/gestionale, economico finanziario, giuridico legale, Immigrazione e diritto d'asilo, (politiche migratorie), comunicazione esterna ed interna/ Informazione Utente, tecnologico/informatico, bibliotecario, linguistico, statistico, sociale, logistico/manutenzione e servizi di supporto.

Una volta definite le famiglie professionali, andranno caratterizzate le competenze professionali nell'ottica di una diversa valorizzazione delle professionalità nelle quattro aree previste dal CCNL.

Nella previsione contrattuale di quattro aree e non più tre, una riflessione attenta andrà fatta per la nuova area delle Elevate Professionalità, istituita con provvedimento legislativo, individuando gli incarichi da attribuire sia a livello centrale che territoriale e le modalità ed i criteri per l'accesso da parte dei funzionari della terza area.

In relazione agli altri istituti previsti dal contratto ed oggetto di prossimo confronto, al fine di programmare la futura attività amministrativa del Ministero dell'Interno attraverso un'indispensabile riorganizzazione, oltre agli aspetti legati al nuovo sistema di classificazione e all'istituzione della quarta area, sono presenti altri istituti che andranno rivisti ed innovati.

Tra gli altri istituti da rivedere oltre alle famiglie professionali ed alle declaratorie ne citiamo solo alcuni:

Progressioni tra le aree, al fine di riconoscere a tanti lavoratori le prestazioni rese in questi anni e di superare il cosiddetto "mansionismo".

Riteniamo fondamentale disciplinare quanto previsto dalla norma transitoria di prima applicazione, da attuarsi entro il 31.12.2024.

In tal modo potremo, in tempi brevi dare, un inquadramento giuridico superiore ai lavoratori che da tempo aspettano un passaggio di progressione verticale.

Pertanto, in ragione del finanziamento specifico previsto è necessario quantificare le risorse citate al comma 8 dell'art.18 del CCNL, utili a finanziare le progressioni economiche in fase di prima applicazione previste dal comma 6 dello stesso art.18.,

Conferimento incarichi: a cui il nuovo contratto dà grande risalto anche in relazione all'area II (art. 54) che prevede così come per l'area terza, l'attribuzione di incarichi per specifiche responsabilità.



Formazione: il nuovo contratto pone grande attenzione alle competenze che andranno garantite ed implementate attraverso un piano di formazione del personale. La formazione svolge un ruolo fondamentale nelle strategie di cambiamento volte a ottenere maggiore efficacia della macchina amministrativa.

Copertura assicurativa. è un'importante innovazione introdotta dal CCNL che va disciplinata stipulando apposite polizze per i lavoratori in occasione di trasferite per adempimenti di servizio.

Welfare Integrativo: aggiornare, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori anche ipotizzando la possibilità di stipulare un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

Disciplina del lavoro a distanza agile nelle due forme previste dal contratto, prevedendo sia una rimodulazione ed aggiornamento dei protocolli stipulati con l'amministrazione, sia la previsione della disciplina del lavoro da remoto (con vincolo di tempo) come previsto dagli articoli contrattuali, e prevedendo la corresponsione di straordinario e buono pasto.

Questa grande innovazione, accelerata dall'emergenza pandemica, deve essere ripresa e migliorata quale nuova modalità della prestazione lavorativa, e per garantire maggiore equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro dei lavoratori che ne faranno richiesta.

Si resta in attesa di una convocazione in tempi brevi per dare avvio alla contrattazione per la definizione delle famiglie professionali e poter illustrare in maniera più analitica la proposta di FP CGIL.

Roma, 2 settembre 2022

Il coordinatore nazionale
Adelaide Benvenuto

p .Fp Cgil Nazionale
Anna Andreoli