



Ministero Economia e Finanze

Definite le famiglie professionali.

Adesso la valorizzazione del personale
attraverso i passaggi di area

Sottoscritto, nella giornata di venerdì scorso, l'accordo di definizione delle "Famiglie Professionali", elemento caratterizzante il nuovo Ordinamento Professionale previsto nel CCNL Funzioni Centrali 2019/2021.

Le Famiglie Professionali, riunendo competenze simili o conoscenze comuni, sono uno Strumento di rappresentazione dell'Organizzazione che porta a valore le professionalità attinenti ai processi di riferimento anche attraverso il superamento del concetto di "Profilo Professionale" come elemento di gestione del Personale spostando, in estrema sintesi, l'attenzione dal "cosa" al "come" e quindi verso le conoscenze e le abilità necessarie a rivestire un determinato ruolo.

L'accordo sindacale -oltre a prevedere per ciascuna Area i requisiti di accesso, la trasposizione dall'attuale sistema di classificazione e, per ciascuna Famiglia, le conoscenze e abilità caratterizzanti e l'esemplificazione dei possibili ambiti di impiego- fotografa, per ciascuna delle quattro aree del sistema di classificazione professionale del CCNL comparto FFCC, le "Famiglie Professionali" per ciascuna di esse. In via schematica possiamo così enunciarle:

- **Area degli Operatori (già prima area):** famiglia "*Operatori dei servizi generali amministrativi e dei servizi tecnici*";
- **Area degli Assistenti (già seconda area):** famiglia "*Assistenti amministrativi- economici*" e famiglia "*Assistenti tecnico-informatici*";
- **Area dei Funzionari (già terza area):** famiglia "*Funzionari giuridico-amministrativi e di Organizzazione*", famiglia "*Funzionari economico-funzionario contabile*", famiglia "*funzionari tecnici*" e famiglia "*Funzionari dati*";
- **Area delle elevate professionalità (area di nuova istituzione):** famiglia "*EP giuridico amministrative*", famiglia "*EP di organizzazione*", famiglia "*EP economico-finanziario-contabili*", famiglia "*EP Tecniche*", famiglia "*EP Dati*".

La sottoscrizione di questo importante accordo consente di **aprire una stagione di valorizzazione delle competenze e delle professionalità per certi aspetti "inedita"**: il CCNL consente e finanzia (rendendo disponibili risorse economiche fino allo 0,55% del monte salari 2018), importanti valorizzazioni e consolidamenti giuridici delle professionalità oggi presenti nel MEF **mediante passaggi tra aree**; si potranno valorizzare quindi, attraverso la contrattazione, gli strumenti e le risorse economiche per tendere allo svuotamento della prima area e il maggior numero possibile di passaggi dalla seconda area alla terza area **in deroga al possesso del titolo di studio** richiesto per l'accesso dall'esterno. Non secondariamente, si potrà rendere l'area delle elevate professionalità una opportunità per valorizzare l'esperienza e la professionalità del personale inquadrato nella terza area.

In merito alle **procedure di passaggio tra aree** che, ricordiamo, fino al 31 dicembre 2024 potranno svolgersi in deroga al possesso dei titoli di studio, dobbiamo registrare come l'Amministrazione abbia inteso aderire alla nostra proposta di massimizzare il numero (attraverso la messa in disponibilità sia delle risorse derivanti dal DPCM afferente ai fabbisogni del personale) sia di utilizzare tutte le risorse rese disponibili dalla sottoscrizione del CCNL, il citato "0,55%".

Punto dolente, derivante dalla scelta esecrabile del MEF di non procedere già a partire dagli anni scorsi di non attivare procedure di progressione verticale tra aree, sono i numeri che verrebbero sviluppati in termini di passaggi: con le risorse del "DPCM fabbisogni" risultano possibili 172 per i passaggi da prima a seconda area e 342 dalla seconda alla terza area. Entrambi i contingenti verrebbero aumentati (in modo importante ma, presumibilmente, senza raddoppiarli) attraverso l'utilizzo delle risorse ex "0.55%".

Anni di mancata valorizzazione del personale del Ministero hanno determinato straordinarie aspettative di valorizzazione interna. Per questa ragione, la FP CGIL, ritiene necessario non limitarsi alle risorse economiche previste, come detto, dal DPCM e dallo "0,55%".

Il MEF, per la FP CGIL, deve attivarsi già da ora per fare in modo che nel DPCM afferente ai fabbisogni -di futura emanazione- vengano previste nuove e ulteriori risorse economiche per far sì che la platea dei beneficiari venga ampliata.

Gli impegni in materia di valorizzazione delle professionalità oggi presenti nel Ministero -mediante passaggi di area- e l'adesione che i vertici ministeriali vorranno manifestare ad obiettivi sindacali che, **per la FP CGIL**, sono irrinunciabili rappresenteranno uno dei punti sotto osservazione per valutare l'attenzione e lo stato di salute delle relazioni sindacali.

Ulteriore "nodo" da sciogliere nell'ambito della trattativa in corso è rappresentato dalla pesatura puntuale dei tre criteri individuati dal CCNL: esperienza professionale, titoli di studio e competenze professionali.

Per la FP CGIL la trattativa dovrà essere finalizzata al riconoscimento delle professionalità maturate dalle lavoratrici e dai lavoratori del Ministero che, a differenza di quelli e quelle di altre amministrazioni, non hanno potuto vedersi valorizzati attraverso i passaggi tra aree per un lungo periodo di tempo.

Valuteremo, nei prossimi giorni, la proposta ministeriale afferente la pesatura dei titoli di studio (diploma, tipologie di lauree, titoli abilitanti) e la percorribilità della proposta ministeriale di un colloquio di verifica delle esperienze lavorative maturate, scelta che, ci lascia "freddi".

Le delegazioni torneranno ad incontrarsi per proseguire la discussione in merito ai passaggi di area, presumibilmente, il 30 marzo.

Vi terremo aggiornati

20 marzo 2023

FP CGIL Nazionale
Daniele Gamberini