



**FP-CGIL**

Via L. Serra, 31 - 00153 ROMA

**CISL-FP**

Via Lancisi, 25 - 00161 ROMA

**UIL-PA**

Via E. Lepido, 46 - 00175 ROMA

**Coordinamenti Nazionali  
MINISTERO DEL LAVORO**

## **LINEE GUIDA PIATTAFORMA CCNI**

### **PREMESSA**

Il rinnovo del **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 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 - a livello centrale e territoriale - più rispondente alla missione istituzionale del Ministero del Lavoro.

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 dovranno interagire le Pubbliche Amministrazioni.

Pertanto, i punti cardine per la costruzione del nuovo Contratto Integrativo, saranno: l'innovativo sistema ordinamentale previsto dal CCNL

di Comparto, 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.

## **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. Va anche potenziato il ruolo delle RSU affidando ad esse maggiori risorse.

Va prevista l'istituzione di tavoli di contrattazione integrativa di livello diverso da quello nazionale sulle seguenti materie: Accordi di Mobilità di ambito Regionale, criteri per la ripartizione tra gli uffici delle risorse del Fondo e formazione, fermo restando le prerogative in ambito territoriale già stabilite dal CCNL e dal precedente CCNI.

## **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 prevedere articolazioni nazionali e regionali.

## **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 individuati i settori d'attività per ognuno dei macro processi lavorativi che caratterizzano l'attività centrale e periferica del MLPS.

Sono individuabili, pertanto, i seguenti 4 filoni:

- Area amministrativa
- Area giuridica e dei conflitti
- Area vigilanza
- Area della informatica, delle relazioni e della statistica

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 : personale amministrativo - *per il quale rivendichiamo la necessità che, entro breve tempo, venga definita una procedura selettiva per la copertura dei posti nella posizione iniziale della terza area pari al 50% del totale* - personale dell'area della vigilanza, "alte professionalità", "posizioni organizzative" ai sensi dell'art. 18 del CCNL 2002-2005.

Inoltre, chiederemo che la ripartizione delle dotazioni organiche registri i profondi cambiamenti organizzativi e funzionali del Ministero incrementando significativamente la consistenza della terza area.

Altro aspetto da approfondire riguarderà 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, contenuta nel Memorandum d'intesa su lavoro pubblico, 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 quali-quantitativo, 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 del Ministero 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 il Ministero.

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 autonomia ed incisività alla contrattazione decentrata sia nella fase di rilevazione del fabbisogno formativo che in quella di attuazione delle iniziative formative.

Si conferma l'attualità del dettato di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 13 del CCNI del 25/10/2000 che recita:

*3 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 cui risulti a quali corsi di formazione e di aggiornamento, organizzati o autorizzati anche all'esterno dalle Direzioni Generali e dall'Ufficio Centrale O.F.P.L., abbia partecipato.

4 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 del Ministero del Lavoro, sulla base di una espressa dichiarazione di disponibilità a svolgere attività formativa.

5 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".

6 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., le Direzioni Generali e l'Ufficio Centrale O.F.P.L., daranno immediata comunicazione alle OO.SS. nazionali.

A livello locale, ciascun Ufficio è tenuto 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 (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.

Inoltre, si evidenzia la necessità di dare piena applicazione all'art. 32, c. 2 del vigente CCNL "è riservata alla contrattazione di posto di lavoro una quota non inferiore al 20% delle risorse del Fondo Unico destinata alla contrattazione integrativa di livello nazionale di amministrazione alla produttività".

**Il presupposto necessario alla realizzazione del nuovo sistema premiante è il superamento del tetto di 3 milioni di euro fissato dal D.L. 68/06 convertito dall'art. 6 della L. 127/06 ed il contestuale innalzamento della percentuale sul sanzionato riscosso.**



# **RAPPORTO DI LAVORO**

## **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il Benessere Organizzativo è un elemento fondamentale a garanzia dei lavoratori e dell'amministrazione, 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, l'implementazione del telelavoro, la puntuale applicazione delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, la certezza delle regole in tema di mobilità e la flessibilità in sede territoriale dell'orario di lavoro, insieme ad altri istituti, 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 a livello di Ministero dall'accordo nazionale del 5/3/2002. Nella prospettiva di un nuovo modello organizzativo, sempre più orientato al lavoro di team, lavoro per obiettivi e per processo, si propongono a carattere sperimentale innovative tipologie e nuove modalità dell'orario di lavoro quali, ad esempio: periodi di multiperiodalità settimanali, svincolo dell'attuale concezione di orario di servizio e orario di lavoro.

E' necessario, inoltre, che venga riconosciuto il tempo di percorrenza per tutti coloro i quali vengono inviati in missione per una durata non superiore alle 12 ore.

Inoltre, in previsione di un nuovo modello organizzativo sempre più proiettato ad un miglioramento dell'efficacia del servizio correlato ad un

innalzamento della qualità della vita dei lavoratori, riteniamo si debba intervenire sulle percentuali di personale autorizzato a fruire di un orario di lavoro articolato su 7.12.

Tali forme di flessibilizzazione saranno fissate all'interno di un accordo quadro nazionale e regolamentate attraverso la stipula di specifici accordi a livello territoriale.

## **MOBILITA'**

L'istituto della mobilità deve rispondere in maniera adeguata alle esigenze palesate dal nuovo contesto lavorativo e sociale introducendo regole che consentano di dare risposte certe e trasparenti a coloro che aspirano a cambiare sede di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL (bandi annuali).

E' necessario, per regolamentare questa materia, analizzare i diversi fabbisogni degli Uffici correlati al bacino d'utenza e al nuovo modello organizzativo per meglio calibrare gli esuberi/carenze degli Uffici territoriali.

Si richiama, sull'argomento, la proposta già presentata da queste OO.SS. in data 20/02/08.

## **ISTITUTI VARI**

La disciplina di questi istituti assume un valore di garanzia e di tutela per i lavoratori stessi e costituisce elemento fondamentale per evitare comportamenti non conformi al dettato contrattuale e nel contempo garantire il lavoratore dai rischi che l'attività lavorativa comporta.

In particolare si intendono inserire le seguenti disposizioni:

- Regole chiare e trasparenti nella gestione della rete informatica (posta elettronica, intranet, ecc.)

- Telelavoro: passare dalla via sperimentale a quella istituzionale;
- Copertura assicurativa per la responsabilità civile per atti amministrativi dei pubblici funzionari;
- Modalità di utilizzazione del mezzo proprio:  
Considerata la ineludibile necessità di utilizzare il mezzo proprio al fine di svolgere attività ispettiva e attività connesse (ad esempio funzionari preposti alla rappresentanza dell'amministrazione in giudizio) si ritiene indispensabile prevedere forme risarcitorie e/o compensative per la utilizzazione del mezzo onde evitare che il personale sia penalizzato nello svolgimento della propria attività istituzionale. In particolare occorre che il Ministero intervenga anche attraverso la stipula di convenzioni specifiche, per consentire al personale adibito ad attività esterna di acquistare autovetture a condizioni agevolate (ad esempio con **contratto di leasing** che includa contestualmente nella rata mensile, l'assicurazione, il tagliando periodico, il cambio del treno di gomme, la manutenzione e la sostituzione dei pezzi danneggiati, ecc.).
- Stipula di convenzioni sia a livello nazionale che locale per l'abbattimento dei costi, per migliorare le condizioni di lavoro e perché come noto non vengono rimborsate nelle tabelle di missione (parcheggi, uso mezzo pubblico anche previa convenzione con le società di trasporto, convenzione telefonica per telefoni portatili, convenzione con il Ministero della Giustizia per il rilascio di copie fotostatiche gratuite di atti di interesse istituzionale del Ministero del lavoro, ecc.)
- Modifica delle condizioni contrattuali della polizza Kasko
- Modifiche ed integrazioni all'art. 15 lett. C) del CCNI del 25/10/2000

FP-CGIL  
Giuseppe Palumbo

CISL- FP  
Antonella La Rosa

UIL-PA  
Palmina D'Onofrio