

**PIATTAFORMA
PER IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL MINISTERO DELL'INTERNO
2006 - 2009**

Premessa.

Il C.C.N.L. del comparto ministeri per il quadriennio normativo 2006 – 2009 prevede che la contrattazione integrativa di ministero dovrà occuparsi in via prioritaria della nuova classificazione del personale, rivedendo l'articolazione delle aree nonché i contenuti dei profili professionali, e conseguentemente disciplinare lo sviluppo professionale dei lavoratori.

Il nuovo contratto ha innovato la concezione delle “mansioni per profilo”, introducendo una modalità di lavoro all'interno della medesima area, più orizzontale e più permeabile tra le varie attribuzioni di competenze che caratterizzano le nuove “posizioni economiche”.

Ci troviamo di fronte, pertanto, ad un quadro normativo – contrattuale completamente rinnovato: armonizzare dette regole con la necessità di valorizzare il lavoratore pubblico e dare un forte impulso alla crescita professionale è un compito che deve vedere protagonisti l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di comparto.

Particolare rilevanza avrà, infatti, la ridefinizione delle regole al fine di non incorrere in una mera semplificazione, che rischierebbe di vanificare il lavoro che in questi anni ha visto l'Amministrazione dell'Interno sempre più proiettata verso una caratterizzazione delle qualifiche professionali di medio – alto profilo.

Negli ultimi sei anni, infatti, il Ministero dell'Interno è stata l'unica Amministrazione dello Stato che ha riqualificato – in tre momenti diversi – oltre il 70% del personale in servizio, suddiviso tra centro e periferia, a cui è corrisposto – nella maggioranza dei casi - , anche un cambio di “lavoro”; non quindi solo un “maquillage”, ma una vera e propria rivoluzione dei compiti svolti dai lavoratori nei luoghi di lavoro.

Non disperdere i risultati fin qui ottenuti, pertanto, dovrà essere il punto di partenza da cui elaborare una piattaforma di regole condivise che, pur senza sottovalutare le difficoltà che si potranno incontrare, dovranno tenere conto delle peculiarità dell'Amministrazione dell'Interno, derivanti soprattutto dalla commistione di personale che riveste uno “status giuridico” diverso.

Il C.C.N.L. di comparto demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei nuovi profili professionali e la rideterminazione di regole tese a valorizzare e motivare i

lavoratori, i cui compiti siano davvero competitivi sia nell'attuazione della riforma in itinere che nella soddisfazione dell'utenza sempre più attenta ed esigente.

Riteniamo, inoltre, che il C.C.N.L. di comparto offra alla contrattazione integrativa maggiori possibilità di interazione con i processi di riorganizzazione dell'Amministrazione ed apra a formule nuove che possano consentire di accrescere le condizioni – anche economiche – del personale contrattualizzato.

Per questo motivo, riteniamo che uno sforzo rilevante – dal punto di vista economico – debba essere fatto. Per quanto ci riguarda consideriamo tale investimento una **sorta di pregiudiziale**: il finanziamento aggiuntivo del Fondo unico di amministrazione dovrà avvenire ogni anno ed a tal fine occorrerà approvare una norma che preveda, in via strutturale, che una percentuale delle risorse finanziarie acquisite con l'attività quotidiana istituzionale del Ministero dell'Interno vada ad alimentare il F.U.A., così come avviene ormai da tempo in diverse Amministrazioni pubbliche.

Anche sul versante della formazione dovranno essere fatti investimenti importanti, in quanto la stessa diverrà, con questa nuova impostazione contrattuale, un elemento non secondario del nuovo sistema di progressioni economiche, orizzontali e verticali.

In conclusione, la fase “sperimentale” aperta dal contratto collettivo nazionale di comparto deve servire da pungolo e da stimolo all'Amministrazione, che deve coglierne appieno le potenzialità e dare vita – di concerto con le Organizzazioni sindacali – ad un nuovo percorso teso a valorizzare e migliorare le capacità professionali esistenti, senza perdere di vista il lavoro sin qui svolto, al fine di coniugare qualità, capacità ed efficienza dei servizi.

Campo di applicazione e durata.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dell'Amministrazione civile dell'Interno, esclusi i dirigenti e concerne il quadriennio 2006 – 2009 per la parte normativa.

Relazioni sindacali.

Si conferma il sistema di relazioni sindacali vigente, di cui ai C.C.N.L. di comparto ed ai C.C.N.I. di ministero, con le integrazioni riportate nel C.C.N.L. 2006 – 2009 comparto ministeri e nel presente contratto integrativo.

L'ordinamento professionale ed i profili professionali.

Il contratto collettivo integrativo 1998 – 2001 del Ministero dell’Interno, sottoscritto il 28 giugno 2000, ha disciplinato l’ordinamento professionale del personale dell’Amministrazione civile dell’Interno, il quale ha istituito, per i diversi settori di attività lavorativa e professionale, 48 profili professionali.

Con il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto ministeri 2006 – 2009, sottoscritto il 14 settembre 2007, sono stati modificati, per certi versi anche radicalmente, sia gli obiettivi che le finalità dell’ordinamento del personale ministeriale attualmente in vigore, per *“attuare e sostenere il miglioramento della funzionalità degli uffici, nonché promuovere la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti”*, con particolare riguardo ad un progressivo consolidamento del sistema delle progressioni economiche all’interno delle aree, e tra le aree, che consenta una maggiore valorizzazione delle professionalità interne ed una accurata e ponderata flessibilità nella gestione delle risorse umane.

Il C.C.N.L. disciplina, altresì, la nuova classificazione del personale ministeriale, infatti, si passa dall’unica posizione economica e giuridica dell’area A, più uno sviluppo economico (super), alle tre posizioni economiche della prima area, dalle tre posizioni economiche e giuridiche dell’area B, più uno sviluppo economico (super), alle sei posizioni economiche della seconda area e dalle tre posizioni economiche e giuridiche dell’area C, più due sviluppi economici (super), alle sette posizioni economiche della terza area.

Area A	Prima area
<u>A1</u>	<u>F1</u>
<u>A1S</u>	<u>F2</u>
	<u>F3</u>
Area B	Seconda area
<u>B1</u>	<u>F1</u>
<u>B2</u>	<u>F2</u>
<u>B3</u>	<u>F3</u>
<u>B3S</u>	<u>F4</u>
	<u>F5</u>
	<u>F6</u>
Area C	Terza area
<u>C1</u>	<u>F1</u>
<u>C1S</u>	<u>F2</u>
<u>C2</u>	<u>F3</u>
<u>C3</u>	<u>F4</u>
<u>C3S</u>	<u>F5</u>
	<u>F6</u>
	<u>F7</u>

Con la presente ipotesi di piattaforma contrattuale si propone la permanenza dei seguenti settori di attività lavorativa e professionale: amministrativo, economico finanziario, informatico, linguistico, sociale, bibliotecario, statistico, organizzativo, tecnico ed operaio.

Nello specifico, per ciascun settore di attività si propone la definizione dei seguenti profili professionali, profili che in relazione alle disposizioni del C.C.N.L. del comparto ministeri 2006 – 2009, nella posizione economica di accesso dall'esterno, diventano gli unici inquadramenti giuridici:

Settore amministrativo

Prima area

Ausiliario

Posizione economica di accesso dall'esterno F1

Requisito culturale: diploma di scuola media inferiore

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Ausiliario e di Aiuto manutentore, appartenenti alle posizioni economiche A1 e A1S.

Seconda area

Coadiutore amministrativo

Posizione economica di accesso dall'esterno F1

Requisito culturale: diploma di scuola media inferiore

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nel profilo professionale di Coadiutore amministrativo contabile, appartenente alla posizione economica B1. **Per l'accesso dall'interno, in mancanza del titolo di studio previsto, è richiesta un'esperienza professionale complessiva di almeno 5 anni nell'area di provenienza.**

Assistente amministrativo

Posizione economica di accesso dall'esterno F2

Requisito culturale: diploma di scuola media superiore

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nel profilo professionale di Operatore amministrativo contabile ed Assistente amministrativo, appartenenti rispettivamente alle posizioni economiche B2, B3 e B3S.

Inoltre, i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nel profilo professionale di Operatore amministrativo contabile in possesso del diploma di Istituto Tecnico Commerciale o Istituto Professionale con indirizzo di gestione aziendale, a domanda, saranno inquadrati nel profilo professionale di Assistente economico finanziario nella posizione economica F2.

Per l'accesso dall'interno è richiesta una esperienza professionale di **4** anni nel profilo inferiore.

Sulla falsariga di quanto esplicitato per il settore amministrativo, per quanto riguarda il **settore economico finanziario, informatico e linguistico** si propone che nella seconda area dovranno essere previsti i seguenti profili professionali, denominati rispettivamente **Assistente economico finanziario, Assistente informatico e Assistente linguistico**, la cui posizione economica di accesso dall'esterno sarà la F2.

Terza area

Funzionario amministrativo

Posizione economica di accesso dall'esterno F1

Requisito culturale: diploma di laurea o laurea specialistica

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nel profilo professionale di Collaboratore amministrativo, Funzionario amministrativo e Direttore amministrativo, appartenenti rispettivamente alle posizioni economiche C1, C1S, C2, C3 e C3S.

Per l'accesso dall'interno in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore e una esperienza professionale di **7** anni nell'area immediatamente inferiore.

Nell'ambito della terza area, all'interno del medesimo processo lavorativo, in ragione del maggiore arricchimento professionale acquisito o da acquisire, compiti di maggiore responsabilità saranno affidati a coloro che sono inquadrati nelle posizioni economiche superiori alla F2.

Per quanto riguarda i **settori economico – finanziario, informatico, linguistico, sociale, bibliotecario, statistico, organizzativo e tecnico** si propone l'istituzione nella sola terza area di un unico profilo professionale per ciascun settore di attività, denominati **Funzionario economico – finanziario**, informatico, linguistico, ecc., la cui posizione economica di accesso dall'esterno sarà la F1 ed il relativo requisito culturale il diploma di laurea o laurea specialistica.

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nel profilo professionale di Collaboratore, Funzionario e Direttore (o similari), appartenenti rispettivamente alle posizioni economiche C1, C1S, C2, C3 e C3S.

Per l'accesso dall'interno in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno è richiesto il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore e una esperienza professionale di **7** anni nell'area immediatamente inferiore.

Anche in questi casi, **come previsto per il Funzionario amministrativo, in ragione del maggiore arricchimento professionale acquisito o da acquisire, compiti di maggiore responsabilità saranno affidati a coloro che sono inquadrati nelle posizioni economiche superiori alla F2.**

I lavoratori attualmente inquadrati in profili professionali della posizione economica e giuridica B3 dei settori **bibliotecario e statistico, di cui si propone la soppressione**, saranno inquadrati nel profilo professionale di Assistente amministrativo ovvero laddove in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, a domanda, saranno inquadrati nel profilo professionale di Assistente economico finanziario, **Assistente informatico e Assistente linguistico.**

Per quanto riguarda il **settore operaio** dovranno essere individuati profili professionali da inquadrare nella sola seconda area.

Si propone l'eliminazione della funzione di **addetto all'anticamera**, ad eccezione per ciò che concerne le esigenze del Ministro e dei Sottosegretari. Si propone, altresì, l'eliminazione dei profili professionali del **settore educativo** e la conseguente riqualificazione,

in orizzontale, dei lavoratori interessati, previo specifico corso di formazione e tirocinio pratico.

In relazione alla recente esternalizzazione delle mense della Polizia di Stato, si propone l'eliminazione dei profili professionali del settore, ad eccezione di quelli che prevedono mansioni di responsabilità e di coordinamento, e la conseguente riqualificazione, in orizzontale, dei lavoratori interessati, previo specifico corso di formazione e tirocinio pratico.

Al fine di realizzare una progressiva attuazione dell'articolo 36 della legge n. 121/1981, si propone l'istituzione di nuovi profili professionali, da inquadrare nella seconda area, per svolgere le mansioni di centralinista, autista ed addetto alla vigilanza delle Prefetture – Uffici territoriali del Governo, in modo da liberare diverse migliaia di operatori della Polizia di Stato da compiti non operativi.

In conclusione, con la presente proposta si prevedono **20** profili professionali in sostituzione dei 48 attualmente in vigore.

Criteri per le progressioni economiche.

La piattaforma deve necessariamente tener conto dei brillanti risultati ottenuti con le riqualificazioni del previgente ordinamento. Infatti, siamo l'unica amministrazione ad aver effettuato tre riqualificazioni ed ad aver attribuito migliaia di posizioni super che hanno interessato una platea di oltre il 70% dei dipendenti dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno. La validità dell'operazione è confortata anche dal fatto che l'impianto nel suo complesso ha resistito a centinaia di ricorsi giurisdizionali. Pertanto, è da tali premesse che bisogna individuare il nuovo modello di progressione dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento, rispettando i principi a cui è ispirato il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto ministeri relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009.

Un premessa di carattere generale: a differenza di quanto avvenuto nelle precedenti tre riqualificazioni, dovrà essere valutata l'esperienza professionale maturata nelle amministrazioni del comparto ministeri, nonché nelle altre amministrazioni pubbliche per i lavoratori transitati nei ruoli dell'Amministrazione civile dell'Interno ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001, **previa parametrizzazione (valutazione del punteggio in ragione dello sviluppo di carriera nell'Amministrazione di provenienza).**

Progressioni tra le aree (artt. 13-14-15)

Il contratto di comparto ci impone una valutazione ponderata tra i titoli presentati dai candidati specificando che titoli culturali e di anzianità non possono assumere rilevanza prevalente. Si potrebbe, quindi, ipotizzare una prova selettiva con un punteggio massimo pari al 60% dell'intera valutazione. I titoli di studio e culturali potrebbero avere una valutazione del **18% con punteggi analoghi a quelli previsti per la progressione all'interno delle aree. Nell'ambito dell'esperienza professionale l'anzianità** potrebbe avere una

percentuale del **18%** ed il restante **4%** per i corsi di formazione, la valutazione individuale, ecc.

I vincitori delle procedure di riqualificazione **dovranno** frequentare un corso di formazione, le cui modalità e tempi saranno definiti in sede di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa dovrà individuare i contingenti numerici, per ciascun settore di attività, da destinare alle progressioni tra le aree nel limite del 50% dei posti vacanti dei profili professionali della posizione iniziale dell'area superiore.

Flessibilità tra i profili all'interno dell'area (art. 16)

L'art. 13 del contratto integrativo di ministero sottoscritto in data 28 giugno 2000 è disapplicato. Sono fatti salvi gli effetti delle domande prodotte prima dell'entrata in vigore del presente contratto da coloro che hanno maturato il triennio entro tale data.

La flessibilità tra profili diversi a parità di livello di accesso dovrà essere disciplinata rispettando quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. che prevede il possesso dei requisiti culturali e professionali per l'accesso dall'esterno, il rispetto della percentuale di dotazione organica riservato all'accesso dall'interno (nella misura del 50%) e la valutazione, in caso di più domande, mediante i criteri previsti dall'art. 13 (progressioni tra le aree).

La flessibilità tra i profili sarà disciplinata seguendo i nuovi principi introdotti dall'art. 16 del CCNL, precisando sin d'ora che il passaggio da un profilo ad un altro di diverso livello di accesso della medesima area avverrà secondo le procedure ed i criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area.

Progressioni all'interno delle aree (artt. 17-18-19)

Anche in questa ipotesi il contratto di comparto ha previsto una valutazione ponderata dei vari criteri in modo da evitarne la prevalenza dell'uno sull'altro.

Possiamo quindi ipotizzare una percentuale ponderata fra l'esperienza professionale, i titoli e i percorsi formativi che verranno organizzati successivamente all'entrata in vigore del presente contratto integrativo. Al riguardo, si precisa che ai sensi dell'art. 18, comma 6, lettera c) del CCNL "ove le Amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione il presente criterio non può essere utilizzato".

Per i titoli di studio bisogna necessariamente rapportarsi al nuovo ordinamento universitario, distinguendo fra le lauree di 1° e 2° livello ed i relativi masters.

Si potrebbe ipotizzare, partendo dall'esperienza dei precedenti punteggi:

DIPLOMA	8 punti
LAUREA 1° LIVELLO GENERICA	10 punti
LAUREA 2° LIVELLO GENERICA	12 punti

LAUREA 1° LIVELLO SPECIFICA	14 punti
LAUREA 2° LIVELLO SPECIFICA	18 punti
MASTER ED ALTRI TITOLI (seconda laurea, abilitazioni professionali , ecc.)	fino a 2 punti

La valutazione di questi ultimi titoli non sarà discrezionale, ma verrà predisposta una griglia differenziata con una gradualità di punteggio che comunque, complessivamente, non potrà superare i due punti.

I punteggi sopra indicati riguardano unicamente la terza area. Per quanto riguarda la seconda area, i punteggi devono tener conto che le lauree non sono requisito di accesso dall'esterno e, pertanto, si potrebbero ipotizzare i seguenti punteggi:

DIPLOMA BIENNALE	8 punti
DIPLOMA TRIENNALE	10 punti
DIPLOMA DI SECONDO GRADO	16 punti
LAUREA DI PRIMO LIVELLO	18 punti
LAUREA DI SECONDO LIVELLO	20 punti

Per l'esperienza professionale va individuato un criterio che consenta di combinarsi con i titoli di studio senza prevalere l'uno sull'altro, pertanto, si ritiene di proporre la conferma dei punteggi attribuiti nelle precedenti riqualificazioni con il tetto massimo di punti **20**.

Produttività e Fondo unico di amministrazione.

Per ciò che concerne la parte economica con separati accordi, con cadenza annuale e nel rispetto dei criteri generali stabiliti nel contratto di comparto e nel presente contratto integrativo, saranno distribuite le risorse finanziarie di cui al Fondo unico di amministrazione del Ministero dell'Interno.

Il sistema di valutazione individuale e della qualità dei servizi.

Da almeno due anni è in atto una campagna stampa, che non ha precedenti nella recente storia repubblicana, volta a "colpevolizzare" i lavoratori pubblici additandoli come *fannulloni*. Le pubbliche amministrazioni non funzionano? Non erogano servizi efficienti? Le responsabilità non si ricercano tra i responsabili politici o tra gli alti dirigenti pubblici, ma molto più semplicemente, e demagogicamente, tra i lavoratori *fannulloni* o *assenteisti*. Se un gruppo industriale va male il primo a pagarne le conseguenze è il management dell'azienda, che viene immediatamente sostituito, e non si dà la responsabilità all'operaio o all'impiegato. Nel pubblico, invece, sembra accadere esattamente l'opposto, o meglio si vorrebbe far credere

ciò. Le cose vanno male? La colpa non è dei Ministri, degli amministratori locali o dei dirigenti generali, che non vengono nemmeno sfiorati dalle critiche, bensì dei lavoratori.

E' ora di farla finita!

Pertanto, al fine di sfatare, si spera definitivamente, questa demagogica campagna stampa, per certi versi anche offensiva, contro i lavoratori pubblici, il Sindacato ha accettato di misurarsi sul tema della modernizzazione delle pubbliche amministrazioni: abbiamo chiesto noi di stipulare un patto per il lavoro pubblico, meglio conosciuto come memorandum sul pubblico impiego, che peraltro, *come volevasi dimostrare*, da più di un anno è rimasto chiuso nei cassetti della politica.

Abbiamo accettato, quindi, la sfida della valutazione individuale e collettiva.

Memori, però, di ciò che è accaduto negli anni novanta con il “fondino”, il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto ministeri ha delineato un percorso per giungere alla valutazione individuale e collettiva che offre al lavoratore la massima tutela sindacale.

Prima di entrare nel merito delle nostre riflessioni e proposte, dobbiamo porre una domanda preliminare: come detto, nell'accettare senza timore alcuno la valutazione, la stessa deve interessare soltanto noi o anche tutte le altre categorie di personale del Ministero dell'Interno, a partire ovviamente da quelle dirigenziali? Sarà molto interessante ed utile conoscere la risposta che emergerà dal dibattito, e soprattutto quella dell'Amministrazione. Una seconda domanda: dalla valutazione individuale e collettiva del lavoratore pubblico discenderà la destinazione di parte del cosiddetto salario accessorio (fondo di sede) ed il punteggio che sarà individuato per le progressioni tra le aree. Ora, a fronte di ciò: se l'Amministrazione non assicurerà il rispetto integrale e temporale di tutte le fasi, comprese le relative garanzie che verranno offerte al lavoratore, il contratto integrativo dovrà prevedere una sorta di “sanzione”, nel senso che se salterà anche un solo passaggio procedurale nell'anno di riferimento non sarà possibile realizzare il sistema di valutazione per tutti i destinatari della stessa.

Nel merito, per ciò che concerne la valutazione individuale si propone:

- la contrattazione integrativa nazionale deve definire entro e non oltre una certa data i macro obiettivi per l'anno di riferimento, in caso di omissione o di ritardo la valutazione è da ritenersi positiva;
- la contrattazione integrativa nazionale deve definire i criteri di valutazione (scheda di valutazione con relativa griglia dei punteggi) entro e non oltre una certa data, in caso di omissione o di ritardo la valutazione è da ritenersi positiva;
- i responsabili degli uffici (Capi Dipartimento, Prefetti, Questori, ecc.) devono individuare entro e non oltre una certa data gli obiettivi da assegnare a ciascun lavoratore, **previa contrattazione con le OO.SS. e le R.S.U. in sede decentrata**; in caso di omissione o di ritardo di tale adempimento la valutazione è da ritenersi positiva;
- i responsabili degli uffici devono assicurare la massima pubblicità dei criteri, attraverso l'affissione all'albo, e della relativa valutazione, attraverso la notifica individuale a

ciascun lavoratore, entro e non oltre una certa data, in caso di omissione o di ritardo la valutazione è da ritenersi positiva;

- in occasione delle verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni, il lavoratore, su sua richiesta, entro e non oltre una certa data, può farsi assistere da un rappresentante sindacale, in caso di omissione o di ritardo la valutazione è da ritenersi positiva;
- a seguito della valutazione di prima istanza, da parte del dirigente, entro e non oltre una certa data, il lavoratore può formulare le proprie osservazioni sulla stessa, che dovranno essere trascritte in calce nella scheda di valutazione. Le citate osservazioni possono essere presentate direttamente dall'interessato ovvero per il tramite di un rappresentante sindacale;
- a seguito della valutazione di seconda istanza, da parte del Capo del Dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, in caso di valutazione non positiva il lavoratore può chiedere di avviare il contraddittorio, entro e non oltre una certa data, davanti al Collegio arbitrale di valutazione, di composizione Amministrazione – Organizzazioni sindacali, costituito a Roma, nel palazzo del Viminale, presso il Dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie.

Al fine di effettuare un monitoraggio ed un'analisi annuale della valutazione individuale e collettiva, e della sua funzionalità, si propone la costituzione di un Osservatorio nazionale, di composizione Amministrazione – Organizzazioni sindacali, costituito a Roma, nel palazzo del Viminale, presso il Dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie.

Per quanto riguarda, invece, la valutazione collettiva si propone:

- la contrattazione integrativa nazionale deve definire la “carta dei servizi” che **dovrà verificare il livello di efficienza dei servizi erogati ai cittadini che costituirà un elemento che concorrerà alla valutazione collettiva. La citata carta, pertanto,** dovrà essere consegnata entro e non oltre una certa data agli utenti di tutti gli uffici, centrali e periferici del Ministero dell'Interno, in caso di omissione o di ritardo la valutazione è da ritenersi positiva;
- i responsabili degli uffici devono assicurare la massima pubblicità dei risultati entro e non oltre una certa data, attraverso l'affissione all'albo dell'ufficio, la notifica individuale a tutti i lavoratori e la comunicazione alla locale R.S.U., alle Organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del contratto ed all'Osservatorio nazionale, in caso di omissione o di ritardo la valutazione è da ritenersi positiva.

Anche in questo caso, però, dobbiamo porre una domanda preliminare: in presenza di diverse categorie di personale, ci si riferisce soprattutto agli uffici di polizia, si può ritenere il personale dell'Amministrazione civile l'esclusivo responsabile dell'andamento positivo o negativo dell'ufficio stesso? Ad esempio: se in una Questura prestano servizio 50 impiegati e funzionari civili e 500 operatori della Polizia di Stato come si può sostenere che il merito o il demerito del giudizio positivo o negativo degli utenti sia dovuto all'impegno ed al

comportamento dei soli civili? In sintesi, in queste situazioni la valutazione collettiva è misurabile? Anche in questa circostanza sarà utile conoscere la risposta che verrà **dall'Amministrazione.**

Il Comitato per le pari opportunità dovrà proporre alle parti negoziali soluzioni affinché le assenze per maternità (astensione obbligatoria) non incidano negativamente sulle lavoratrici in sede di valutazione individuale e collettiva.

Ridefinizione della dotazione organica.

In relazione alla individuazione dei nuovi profili professionali, entro e non oltre 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo dovrà essere avviata la procedura di concertazione per ridefinire la dotazione organica del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno. **In tale circostanza, dovrà essere applicata la normativa speciale per la provincia autonoma di Bolzano.**

Formazione.

Innanzitutto occorre precisare che in questi anni sono stati fatti passi in avanti importanti in materia di formazione, ma sicuramente ancora insufficienti.

Per questi motivi occorre rilanciare il ruolo della Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'Interno, che come si ricorderà è stato messo in discussione in Parlamento in sede di approvazione della legge finanziaria 2008 (era stato presentato un emendamento che addirittura la sopprimeva, in quanto considerata "ente inutile"). Dovrà, pertanto, assumere una funzione di coordinamento e di regia, gestendo direttamente, presso la sede centrale di via Veientana a Roma, soltanto la formazione obbligatoria, ossia quella prevista per legge o per contratto, e puntando, di conseguenza, principalmente sulla formazione decentrata. A tal fine dovranno essere assicurate le necessarie risorse finanziarie. In sintesi, dovrà essere riconosciuto che le risorse umane costituiscono il patrimonio dell'Amministrazione e devono essere, per questo, destinatarie di interventi organici di formazione continua, tesi al loro sviluppo professionale, che prevedono iniziative volte non solo ad accrescere le conoscenze e competenze, ma anche a valorizzarne il potenziale. Tali finalità possono essere attuate attraverso l'attivazione di un sistema formativo permanente di arricchimento professionale di aggiornamento e qualificazione di tutti i dipendenti.

Ciò posto, si propone:

- con separato accordo dovrà essere definito il programma biennale per ciò che concerne la formazione decentrata, che sarà sottoposto a verifica attraverso una specifica sessione entro la fine dell'anno, ed il programma annuale per ciò che concerne la formazione obbligatoria centralizzata;
- l'unificazione della figura del "formatore" con quello di "referente per la formazione" a livello provinciale e di dipartimento ministeriale. **L'incarico di formatore/referente per la formazione ha durata triennale coincidente con l'elezioni per il rinnovo delle R.S.U.;**
- il personale di nuova assunzione dovrà frequentare moduli formativi iniziali obbligatori, di durata variabile in relazione alle funzioni ed alle attività da svolgere, che saranno individuati in sede di contrattazione decentrata locale;
- la contrattazione decentrata, inoltre, dovrà definire anche le attività formative del personale assunto nei ruoli dell'Amministrazione civile dell'Interno con mobilità da altre amministrazioni pubbliche;
- al fine di effettuare un monitoraggio ed un'analisi annuale della formazione decentrata effettuata sul territorio nazionale si propone la costituzione di un Osservatorio nazionale, di composizione paritetica (Amministrazione – Organizzazioni sindacali), costituito a Roma, nel palazzo del Viminale, presso il Dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie. L'Osservatorio potrà presentare alle parti negoziali specifiche proposte sia organizzative che di merito;
- si ritiene necessario assicurare una maggiore circolazione delle informazioni e delle esperienze realizzate a livello locale, a tal riguardo entro il mese di ottobre di ogni anno dovranno essere convocate dai Prefetti capoluogo di regione specifiche riunioni regionali tematiche, alle quali dovranno partecipare i dirigenti responsabili della formazione, i formatori/referenti della formazione e le OO.SS. Tali consessi potranno presentare all'Osservatorio nazionale specifiche proposte al fine di migliorare l'offerta formativa decentrata.

Mobilità volontaria interna all'amministrazione e tra le pubbliche amministrazioni.

Premesso che siamo consapevoli che il trasferimento non è, e non può essere, un diritto soggettivo del lavoratore ma lo è l'esistenza di norme contrattuali trasparenti che regolino la materia, si ritiene che alla luce della riforma dell'ordinamento del personale, introdotta con il presente contratto integrativo, con separato accordo dovranno essere rivisti i criteri per disciplinare la mobilità volontaria interna all'amministrazione e tra le pubbliche amministrazioni, in modo da superare le eccessive rigidità attualmente presenti.

In quella circostanza, dovranno, altresì, essere introdotte regole di carattere straordinario, **rispetto ai criteri ordinari**, che consentano di dare risposte certe a coloro che aspirano ad un trasferimento, per la stessa sede, da almeno 15 anni.

Si dovrà disciplinare, inoltre, lo scambio di sede a livello nazionale mutuando il sistema in vigore a livello regionale, provinciale e comunale.

Così come già operato in altre amministrazioni pubbliche, occorrerà, infine, definire le regole, soltanto in fase di prima applicazione, per trasformare il distacco temporaneo in trasferimento definitivo per quei lavoratori che aspirano ad una determinata sede da x anni e vi lavorano da almeno x mesi, e che siano primi nelle relative graduatorie degli aspiranti al movimento.

Per quanto riguarda la mobilità in entrata da altre amministrazioni pubbliche si chiede di emanare un bando ogni biennio, i relativi criteri ed i contingenti numerici saranno oggetto di separato accordo.

Comitato per le pari opportunità e comitato per il mobbing.

Nel rispetto di quanto stabilito nel contratto di lavoro di comparto, il comitato per le pari opportunità, nelle sue articolazioni nazionale e regionali, ed il comitato per il mobbing dovranno aggiornare i rispettivi regolamenti di organizzazione prevedendo l'obbligo di convocazione periodica dei citati organismi. Dovranno, altresì, elaborare ed approvare, entro e non oltre una certa data, una relazione sull'attività svolta nell'anno di riferimento, che dovrà essere trasmessa al Dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie ed alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di comparto.

L'Amministrazione assicura la tempestiva informazione ad entrambi i comitati sulle tematiche di interesse dei comitati stessi.

In occasione dell'entrata in vigore del presente contratto integrativo i comitati attualmente operanti decadono e dovranno essere ricostituiti entro i successivi 60 giorni.

Fondo di assistenza del personale e polizza sanitaria.

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo sarà attivata una sessione di confronto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di comparto al fine di verificare le finalità di utilizzo delle risorse finanziarie del capitolo di spesa "assistenza del personale", attualmente impiegate esclusivamente per erogare i contributi straordinari e le borse di studio, anche in riferimento alla possibilità di istituire una polizza sanitaria per i lavoratori dell'Amministrazione civile, come è stato già fatto da tempo da altre amministrazioni pubbliche.

Regole di prima applicazione.

Per quanto riguarda i criteri per le progressioni economiche in fase di prima applicazione si dovranno definire delle norme per prevedere una priorità per i lavoratori che non hanno beneficiato di alcun passaggio nelle precedenti tre fasi della riqualificazione e la puntuale applicazione dell'articolo 36 del contratto di comparto 2006 – 2009, concernente i passaggi nella seconda area dei lavoratori attualmente inquadrati nei profili professionali della posizione economica A1S.

Disposizioni finali.

Al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro degli uffici dell'Interno, nonché per ridurre i costi e la circolazione di una moltitudine di documenti cartacei, spesso assolutamente inutili, l'Amministrazione dovrà fornire a tutti i lavoratori dell'Amministrazione civile entro la vigenza del presente contratto integrativo, laddove non già realizzato, un personal computer con relativo accesso alla rete internet ed un collegamento di posta elettronica con relativo indirizzo. Tali strumenti costituiscono la leva strategica per l'ammodernamento dell'Amministrazione. In tale ottica dovranno, altresì, essere definite le norme che ne regolano l'utilizzo ispirandosi ai principi stabiliti dal garante per la protezione dei dati personali.

Il presente contratto integrativo, inoltre, dovrà disciplinare i criteri per il conferimento degli incarichi, interni ed esterni all'ufficio di appartenenza.