

Roma, 25/06/2008

**Al Direttore Generale per il Personale, il
Bilancio ed i Servizi generali
Dott. Aldo CAPPIELLO**

**Al dirigente dell'Ufficio per le relazioni
sindacali
Dott. Federico FILIANI**

LORO SEDI

PROPOSTA RdB PUBBLICO IMPIEGO SVILUPPI ECONOMICI LUGLIO 2008 - SETTORE INFRASTRUTTURE

PREMESSA

Quantificazione delle risorse

La scrivente O.S., al fine di dare avvio alle progressioni economico/professionali per i lavoratori del Ministero Infrastrutture e dei Trasporti - settore infrastrutture, previste dal vigente CCNL, e come momento propedeutico all'adeguamento al nuovo ordinamento professionale, ha sottoscritto l'accordo integrativo del 10 aprile u.s. per l'utilizzazione del FUA 2007-2008.

Ciò premesso, la scrivente ritiene ormai inderogabile conoscere le ulteriori risorse di parte fissa effettivamente disponibili per il 2008 derivanti dalla quantificazione delle disponibilità aggiuntive (comma 551 legge finanziaria 2008, somme recuperate dal MIT, art.4 lett. a dell'accordo stesso, ecc), così come è necessario conoscere in modo più preciso il numero di dipendenti interessati dai passaggi distinti per inquadramento ed in relazione alla loro partecipazione al bando di riqualificazione di cui al C.I. dell'ex Min.LL.PP...

Tali dati richiesti non figurano ancora nelle proposte presentate dall'Amministrazione.

Considerato, peraltro, che le suddette ulteriori risorse possono concorrere quasi al raddoppio della attuale disponibilità (euro 1.795.396,54), nell'intento di garantire opportunità al maggior numero di lavoratori possibile, si rappresenta come l'avere certezza delle risorse disponibili può condurre a valutazioni differenziate, anche di merito, nelle proposte.

Si rappresenta come la certezza delle risorse disponibili, anche valutando con immediatezza gli esiti dell'assestamento di bilancio 2008, può condurre a valutazioni differenziate anche di merito delle proposte.

Peraltro, le recenti disposizioni normative (D.L. 112/2008) impongono un nuovo incontro di carattere informativo sull'argomento specifico, preventivo al primo incontro di concertazione.

Si auspica quindi che l'Amministrazione fornisca i dati sopra citati per raggiungere con le OO.SS. un accordo compiuto ed efficace che possa garantire la crescita di produttività attraverso la rivalutazione del proprio personale e della più ampia partecipazione ai processi evolutivi.

Ordinamento Professionale

La scrivente RdB Pubblico Impiego ha espresso forte critica all'impianto del CCNL Ministeri per ciò che riguarda l'ordinamento professionale che mantiene ed anzi moltiplica, le problematiche insite negli strumenti contrattuali precedenti, con particolare riferimento al mantenimento delle separate aree professionali e alla introduzione di una miriade di livelli economici, con conseguente impossibilità di superare il vergognoso blocco, spesso ventennale, per i lavoratori cosiddetti "apicali", né di incidere sul fenomeno del mansionismo nelle sue forme più "degradata": tutti fanno tutto senza formazione, senza riconoscimenti economici, senza controllo, senza qualità.

Ciononostante questa O.S. ritiene che, seppure nei limiti dello strumento contrattuale oggi dato, sia necessario sostenere ogni possibilità di miglioramento delle condizioni dei lavoratori e della funzionalità degli uffici, promuovendo la valorizzazione ed un reale sviluppo delle professionalità esistenti, ma ritenendo irrinunciabile, a fronte della **gravissima** situazione di compressione salariale, la progressione economica dei lavoratori stessi, attivando percorsi organizzativi che permettano uno sviluppo economico/professionale **permanente** che renda dignità ai dipendenti dello Stato e migliore qualità dei servizi resi ai cittadini.

Principi di meritocrazia.

Il vero e proprio linciaggio mediatico nei confronti dei dipendenti pubblici, con atteggiamento tenuto tenacemente da esponenti di entrambi gli schieramenti politici/governativi, mira con estrema chiarezza a giustificare, strumentalmente, agli occhi dell'opinione pubblica, l'introduzione di nuove

relazioni industriali attraverso una "brutale" compressione dei diritti acquisiti dai lavoratori italiani, mediante patti e norme in ossequio del concetto di una sistematica deregolamentazione, che produrrà effetti deleteri in primis nella Pubblica Amministrazione: ***non affrontando nel merito i reali problemi e le cause dei guasti si accresceranno gli effetti negativi aggravando l'inefficienza del sistema pubblico.***

I Ministeri e gli Enti non sono certo a tutt'oggi avulsi dall'influsso troppo diretto del potere politico, da *nepotismo* e *metodiche clientelari*, fenomeni che hanno l'immediato effetto di provocare discriminazioni e comprimere proprio quel merito che si vorrebbe far emergere, così come sono palesi i riflessi negativi sul reclutamento, le nomine, l'autonomia di giudizio e di azione dei dirigenti, in rapporto al perseguimento del criterio di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa.

In tale contesto la Scrivente ritiene che il sostegno di principi diretti di meritocrazia da parte della dirigenza, cioè che non siano basati su criteri validi per tutti, certi e verificabili siano inapplicabili o peggio possano, come accennato, causare l'aggravamento dei reali problemi che attanagliano la Pubblica Amministrazione (clientela, sprechi, esternalizzazioni, mobbing, esclusione di lavoratori capaci, ecc.)

Ciò detto si ritiene che l'ipotesi fatta dall'Amministrazione Min. infrastrutture (punto d della proposta dell'Amministrazione consegnata alle OO.SS.) e cioè di introdurre criteri di valutazione, unilateralmente adottati, da parte della dirigenza, peraltro con punteggio assolutamente preponderante (25 punti) e con modalità che non trovano riscontro nel vigente CCNL, rappresenti una scelta estremamente dannosa e demotivante per i lavoratori, di ostacolo per la stesura di un buon accordo, ed in buona sostanza controproducente per le finalità ed i principi di sviluppo dell'efficienza cui tutti miriamo.

Assume invece particolare rilevanza per la scrivente il criterio selettivo e di valutazione del merito rappresentato dall'art. 6 lett. c (percorsi formativi con esame finale) che integrato opportunamente con gli altri elementi di valutazione oggettivi, anzianità e titoli, permetta da un lato una valutazione del merito dell'impegno e dell'accrescimento professionale e dall'altro motivi e responsabilizzi i lavoratori che appartengono alla struttura impegnati nei vari processi lavorativi.

La Scrivente si sofferma sull'importanza di avviare oggi, per raggiungere rapidamente a regime anche nel nostro Ministero, quel processo formativo permanente e specifico che assume rilevanza fondamentale se si vuole davvero migliorare la qualità del lavoro, l'apporto individuale, i servizi resi ai cittadini.

In tale scenario la scrivente ritiene che vada fin da oggi espresso, un maggiore impegno sulla definizione dei nuovi profili professionali, rispetto a quanto finora prodotto dalle parti, ritenendo necessario che l'Amministrazione calibri le scelte sulle effettive esigenze istituzionali, senza incorrere in eccessive e dannose esemplificazioni, per cui sarebbe difficile se non impossibile realizzare percorsi formativi adeguati. Una incapacità che sarebbe un chiaro sintomo di inefficienza.

Questa O.S. presenterà contestualmente alla presente una propria proposta sui nuovi profili professionali.

Infine, ovvie esigenze di efficienza ed economicità, impongono di svolgere i processi formativi, datane la natura seminariale e sistematica, utilizzando appieno professionalità e risorse interne o gli istituti formativi pubblici nel rispetto della direttiva n. 14/95 del Ministro della Funzione Pubblica.

Interpretazione art. 4 lettera c dell'accordo FUA 2007-2008 del 10 aprile 2008

In considerazione delle riunioni che hanno preceduto l'approvazione del citato accordo e di quanto emerso durante i lavori del tavolo tecnico circa le procedure per le progressioni di fasce, si ritiene che "la previsione di una priorità per coloro che non abbiano beneficiato degli aumenti contrattuali previsti dal C.I. del 2001 (con precedenza per gli idonei nella procedura di riqualificazione che non abbiano ottenuto la posizione economica superiore...)" non possa che intendersi nel senso di dare priorità nei passaggi di fascia, ma necessariamente non in maniera esclusiva, per consentire la progressione di coloro che sono utilmente collocati nelle graduatorie di cui al citato bando. Una interpretazione che tendesse, invece, ad escludere dalla destinazione delle risorse per i passaggi di fascia i dipendenti che hanno ottenuto il riconoscimento della posizione super, magari per favorire un'ulteriore passaggio di chi ha già ottenuto una progressione economica e giuridica, creerebbe un'inaccettabile disparità di trattamento basata sull'erronea considerazione di una eguaglianza tra chi ha ottenuto la posizione super e chi ha invece ottenuto una progressione economica e di carriera. Nella successiva proposta si rileva come poter attuare quanto chiaramente espresso nell'accordo FUA, attraverso l'attribuzione di opportuno punteggio all'esperienza professionale maturata nelle posizioni economiche/livelli precedenti, in modo da dare priorità al personale non riqualificato, oppure prevedendo quale requisito per la partecipazione alla selezione, l'appartenenza al profilo immediatamente inferiore, rispetto a quello per cui si concorre, per un numero di anni calcolato rispetto all'approvazione delle graduatorie di cui al bando di riqualificazione ex Min.LL.PP..Tale

ultimo sistema, garantirebbe la partecipazione alla selezione solo a coloro i quali non si sono riqualificati in precedenza.

In questo contesto assume ancor maggiore rilevanza la necessità, già rappresentata, di conoscere almeno con un minore margine di incertezza, la effettiva platea di lavoratori destinataria delle progressioni e le relative risorse, in una fase che, come noto, segna il passaggio tra i diversi strumenti contrattuali ed è caratterizzata dalla necessità "sanare" situazioni del passato e garantire le stesse opportunità al personale dei due settori di cui è composto il Dicastero.

PROPOSTA RdB ACCORDO PER LO SVILUPPO ECONOMICO AI SENSI DEGLI ARTT. 17 e 18 DEL CCNL MINISTERI 2006-2009

Per quanto detto in premessa si ritiene di poter soppesare i criteri di cui all'art. 18 comma 6 del CCNL, fatto salvo l'obbligo di non prevalenza dell'uno sull'altro, basandosi sulla seguente una ripartizione:

- | | |
|--------------------------------------|----------|
| a) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA | 30 PUNTI |
| b) TITOLI DI STUDIO | 30 PUNTI |
| c) PERCORSI FORMATIVI CON ESAME | 30 PUNTI |
- (Commissione esaminatrice)

Si rappresenta in dettaglio una attribuzione di punteggi ponderati quantificati secondo una logica che questa O.S. ritiene proponibile, sulla base della premessa generale suesposta.

La scrivente O.S. si riserva di apportare successive integrazioni e modifiche alla presente proposta in relazione al confronto con i lavoratori, ai contributi del tavolo di trattativa, alla conoscenza dei dati mancanti.

Al fine di consentire lo sviluppo economico nella fascia immediatamente superiore della medesima area di appartenenza i posti disponibili sono ripartiti tra le aree, in relazione alle risorse finanziarie disponibili, nel modo seguente :

dalla fascia retributiva

alla fascia retributiva

n. posti

AREA I - F1

AREA I - F2

AREA III - F5

AREA III - F6

Le domande di partecipazione dovranno essere presentate entro il trentesimo giorno dalla data della comunicazione a mezzo raccomandata dell'indizione di dette procedure selettive.

Tutti i requisiti ed i titoli devono essere posseduti alla data del 1° gennaio 2008.

La commissione esaminatrice, che procederà alla valutazione dei titoli e dei risultati del percorso formativo, sarà di norma composta da dirigenti del Ministero Infrastrutture e Trasporti

La procedura di selezione, tenuto anche conto delle esigenze di tempestività ed economicità previste dalla normativa vigente in relazione ai processi di selezione interna, si svolge secondo le seguenti modalità :

- 1) **Valutazione delle esperienze professionali, titoli di studio, titoli culturali, pubblicazioni e titoli vari;**
- 2) **Percorso formativo, avente diverso livello di approfondimento in relazione all'area di appartenenza, con esame finale.**

1.1 L'esperienza professionale verrà valutata fino ad un massimo di 30 punti, sulla base dei seguenti punteggi:

A) Anzianità di servizio fino ad un massimo di punti 28:

- a) **1 punto** per anno o frazione superiore a sei mesi di servizio di ruolo prestato presso il Ministero Infrastrutture ovvero presso le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/01, nella fascia immediatamente inferiore e nelle corrispondenti posizioni del precedente ordinamento;
- b) **0,8 punti** per anno o frazione superiore a sei mesi di servizio prestato presso il Ministero Infrastrutture o presso le Amministrazioni pubbliche di cui al punto a) presso le Amministrazioni pubbliche di cui al punto a) in posizioni diverse della medesima area;
- c) **0,30 punti** per anno o frazione superiore a sei mesi di servizio prestato presso il Ministero Infrastrutture ovvero presso le Amministrazioni pubbliche di cui al punto a) in posizioni diverse di aree inferiori.

Il servizio reso in Amministrazioni diverse dal Ministero Infrastrutture deve essere espressamente dichiarato.

I punteggi relativi alle lettere a), b) e c) sono cumulabili.

Non saranno presi in considerazione i periodi di assenza dal servizio non computabili ai fini dell'anzianità.

B) Incarichi max 1,5 punti (0,50 ogni incarico)

1.2 I titoli di studio, i titoli culturali, le pubblicazioni e i titoli vari verranno valutati fino ad un massimo di 30 punti, con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

A) Titoli di studio - fino ad un massimo di 16 punti

diploma scuola media 1 grado	4 punti
diploma di scuola secondaria di durata triennale	6 punti
diploma di scuola secondaria di durata quadriennale	8 punti
diploma di scuola secondaria di durata quinquennale	9 punti
laurea breve	12 punti
laurea magistrale	15 punti

I punteggi relativi ai titoli di studio sopraelencati non sono cumulabili.

B) Titoli culturali fino ad un massimo di **10 punti** :

Ulteriori lauree di durata triennale	punti 2;
Ulteriori lauree di tipo specialistico /magistrale	punti 3
Dottorati di ricerca	punti 2
Master di II livello	punti 1
Corsi di specializzazione con esami finali presso Università o enti riconosciuti (per anno accademico)	punti 0,50

C) Eventuale curriculum fino ad un massimo di **3 punti** :

la Commissione potrà valutare, in quest'ambito, titoli vari, pertinenti con l'attività lavorativa, tra cui le abilitazioni professionali, i titoli relativi alla conoscenza di lingue straniere, rilasciati a seguito di esame finale, i corsi di formazione con esame finale, le pubblicazioni e le docenze.

2. Percorso formativo

I candidati in possesso dei requisiti di partecipazione saranno ammessi alla frequenza di un percorso formativo di carattere seminariale e con diverso livello di approfondimento in relazione all'area di appartenenza e all'eventuale "famiglia professionale"; i contenuti dei corsi, di carattere specialistico e mirato all'accrescimento delle professionalità correlate all'attività del Ministero Infrastrutture, saranno determinati con provvedimento separato dal bando.

L'Amministrazione comunicherà agli interessati, con congruo anticipo, data, modalità e sede di svolgimento del percorso formativo.

All'esito dei percorsi formativi di cui sopra i candidati dovranno sostenere un esame finale secondo le modalità stabilite dalla commissione esaminatrice che potrà attribuire un **punteggio fino ad un massimo di punti 30**.

Si può prevedere un punteggio aggiuntivo, da attribuire a colori i quali sono utilmente collocati nella graduatoria di cui al bando del CCNI del ex ministero LL.PP., in relazione al percorso formativo sostenuto, con esame finale, come previsto dal citato bando.

I candidati collocati nella graduatoria finale verranno inquadrati nella fascia economica immediatamente superiore a quella rivestita con decorrenza 1 gennaio 2008.

L'Amministrazione, tenuto conto delle risorse a disposizione, potrà utilizzare la graduatoria finale per il biennio successivo allo svolgimento della selezione, al fine di attuare ulteriori passaggi economici del personale in funzione del riconoscimento di una diversa posizione economica di partenza.

CONCLUSIONI

La RdB Pubblico Impiego chiede l'urgente attivazione del tavolo di contrattazione di cui all'art. 6 dell'accordo tra Amministrazione Ministero Infrastrutture ed OO.SS del 10 aprile 2008 (passaggi dalla II alla III area)

La RdB Pubblico Impiego reitera la richiesta di incontro per quantificare le risorse relative al FUA 2007-2008 relative ai lavoratori dell'ex Registro Italiano Dighe con particolare riferimento ai processi di formazione e progressione economica di cui trattasi.