

**Proposta per l'individuazione di nuovi profili professionali Min. Infrastrutture e Trasporti – Settore Infrastrutture**

**Premessa**

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, nato dal recente riaccorpamento di due realtà amministrative complesse, dovrà affrontare nei prossimi mesi l'ennesima rivoluzione organizzativa, che inevitabilmente modificherà i rispettivi assetti, attualmente di tipo dipartimentale quello del settore trasporti e direzionale quello del settore infrastrutture.

In attesa che la "politica" compia le scelte sull'archetipo istituzionale da proporre per il Dicastero, occorre comunque affrontare alcuni temi che ci vengono imposti dal nuovo CCNL.

Fra questi, come rilevabile da una attenta lettura del CCNL, e come recentemente richiamato dal Ministero della Funzione Pubblica, riveste prioritaria importanza la revisione dei profili professionali, sia in quanto propedeutica per l'applicazione di un altro istituto del nuovo CCNL (passaggi di fascia economica all'interno delle aree), sia come occasione per dare al personale un inquadramento più funzionale, compatibile con le nuove esigenze di una amministrazione moderna ed efficiente.

Al riguardo riteniamo che gli attuali vertici amministrativi dei due settori del dicastero dovrebbero affrontare congiuntamente con le OO.SS e parallelamente la discussione sulla revisione dei profili, per far emergere le eventuali specificità di alcune professionalità presenti, ma anche per evitare che vengano predisposti modelli organizzativi e di inquadramento del personale, che differiscano nell'impostazione e nella sostanza, e per scongiurare il pericolo che logiche corporative prevalgano sull'interesse generale.

Ciononostante, ragioni di opportunità ci spingono a non poter aspettare il nuovo assetto del Ministero, e questo rende il lavoro che dobbiamo compiere ancora più complesso, ma pur riconoscendo le necessità che hanno spinto fino ad adesso i due settori ad accelerare sulla definizione dei profili, riteniamo opportuno che non si debba avere un approccio superficiale all'argomento in oggetto.

Ciò premesso, RdB intende fornire con il documento che segue un proprio primo contributo per l'individuazione della nuova impostazione dell'ordinamento professionale del settore infrastrutture. Corre però l'obbligo di rappresentare, come già fatto dalla nostra O.S. in occasione delle riunioni tecniche, come la proposta dell'Amministrazione (individuazione di due soli profili effettivi nelle aree) risulti eccessivamente riduttiva e non rispecchi la ratio dell'art. 7 del vigente CCNL, riaffermata dalle recenti indicazioni nell'ambito degli incontri di natura seminariale in sede ARAN, che indica come i criteri di accorpamento esemplificativo dei nuovi profili, non possano comunque prescindere dall'individuazione degli obiettivi istituzionali di ciascuna Amministrazione, che nel caso del Ministero Infrastrutture e Trasporti - settore infrastrutture - hanno una complessità ben rilevante.

D'altro canto, l'individuazione di un profilo "professionisti" aspetto che, come noto andrebbe invece valutato in senso più generale in ambito ARAN, rischia uno strumento che mal si integra con il contesto, compromettendo la funzionalità e l'efficacia dell'intero impianto.

Il settore Infrastrutture del Ministero Inf. Trasp. costituisce una struttura organizzativa di rilevanti dimensioni, dislocata su tutto il territorio nazionale, dotata di caratteristiche uniche e complesse. Essa comprende infatti una molteplicità di unità che hanno in comune una storia ed il compito del governo del territorio in ambito infrastrutturale, ma che si differenziano per campo operativo e per le proprie specifiche missioni.

Per lo svolgimento di questo tipo di funzioni si richiede sempre più spesso al personale flessibilità, velocità, innovazione ed integrazione. In un recente passato, per superare i limiti del tradizionale modello burocratico-amministrativo, si è provveduto ad una profonda semplificazione dei profili professionale attraverso un radicale accorpamento degli stessi.

Ora il nuovo CCNL ci impone un nuovo modello contrattuale il quale rappresenta il punto di riferimento per definire e determinare il contenuto lavorativo atteso per le diverse tipologie di operatori.

Per corrispondere alle linee del CCNL, l'ordinamento professionale nel suo momento applicativo dovrebbe avere le seguenti caratteristiche

- Definizione dei criteri di accesso ai diversi profili professionali e di progressione tra i profili
- Istituzione di profili professionali che definiscano i contenuti lavorativi per le diverse posizioni in maniera completa, ma non rigida, aggiornabile dal sistema delle relazioni sindacali e gestibile con interventi di politica del personale
- Impostazione di un quadro che permetta una politica di sviluppo delle professionalità, attraverso una visione dinamica delle risorse umane, prevedendo percorsi evolutivi, legati all'esperienza, alla formazione ed al riconoscimento dei risultati ottenuti
- Individuazione di momenti oggettivi ed efficaci per la valutazione delle competenze e dei risultati, per le progressioni orizzontali e verticali, nell'ambito del sistema di classificazione del lavoro ed ovviamente in relazione ai meccanismi di progressione economica previsti contrattualmente.

Un sistema di profili adeguato non può che rappresentare il momento cardine per una corretta ed efficace politica di gestione delle risorse umane, che deve tener conto delle esigenze dell'Amm.ne, ma anche delle legittime aspettative del personale.

Per realizzare quanto premesso, si ritiene che prioritariamente vadano individuate quelle aree di attività, che potremmo chiamare **Famiglie** o **Macro Aree**, dotate di **caratteristiche omogenee**, in base alla comunanza delle competenze che le caratterizzano e del tipo di processi operativi che le stesse concorrono a gestire.

Nel nostro settore si individuano le seguenti **Aree**:

- **Amministrativa**
- **Contabile**
- **Tecnica**
- **Informatica**
- **Comunicazione**

**Ciascuna Area comprende al suo interno un numero limitato di profili che condividono un comune orientamento professionale, ma con diversi gradi di complessità ed autonomia del lavoro, collocandosi quindi nelle diverse aree di inquadramento previste dal CCNL. All'interno di ciascuna famiglia o macro area, si possono individuare percorsi di evoluzione e sviluppo professionale verso profili più complessi, tramite interventi formativi che devono tener conto delle specificità di ogni settore, al fine di garantire un livello costante di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.**

Ad esempio:

**I area Unico profilo** di assistente ausiliario con accesso dall'esterno in fl e nel quale confluiscono gli ex A1 e A1S

**II area 2 profili per macro area.** Un **istruttore** con accesso dall'esterno in f1 e nel quale confluiscono gli ex B1 ed un **istruttore specialista** con accesso dall'esterno in f3 in cui confluiscono gli ex B2 B3 e B3S

**III area 2 profili per macro area.** Un **coordinatore** con accesso dall'esterno in f2 e nel quale confluiscono gli ex C1, C1S e C2, ed un **coordinatore specialista** con accesso dall'esterno in f4 e nel quale confluiscono gli ex C3 e C3S

Tabella

	<b>Area Amm.va</b>	<b>Area Contabile</b>	<b>Area Tecnica</b>	<b>Area Informatica</b>	<b>Area della Comunicazione</b>
<b>Area I</b>	Ausiliario - ex A1/S	Ausiliario - ex A1/S	Ausiliario - ex A1/S	Ausiliario -ex A1/S	Non presente
<b>Area II</b>	Istruttore amm.vo - ex B1	Istruttore contabile - ex B1	Istruttore tecnico- ex B1	Istruttore informatico- ex B1	Non presente
<b>Area II</b>	Istruttore specialista amm.vo -ex B2B3/S	Istruttore specialista contabile- ex B2B3/S	Istruttore specialista tecnico-ex B2B3/S	Istruttore specialista informatico -ex B2B3/S	Istruttore specialista della com.ne ex *B3/S
<b>Area III</b>	Coordinatore amm.vo -ex C1/SC2	Coordinatore contabile- ex C1/SC2	Coordinatore tecnico-ex C1/SC2	Coordinatore informatico- ex C1/SC2	Coordinatore della com.ne ex C1/SC2
	Coordinatore specialista amm.vo -ex C3/S	Coordinatore specialista contabile- ex C3/S	Coordinatore specialista tecnico -ex C3/S	Coordinatore specialista informatico- ex C3/S	Coordinatore specialista della com.ne ex C3/S

\* la normativa in materia di comunicazione consente solo al personale appartenente alle qualifiche superiori alla ex B2 di svolgere tale compito

Una volta pertanto definite le macro aree così come sopra identificate, occorre esaminare i profili all'interno di ciascuna area e delimitarne i rispettivi confini.

### **Prima area funzionale**

Tale area prevede lo svolgimento di compiti di livello elementare e con caratteristiche ausiliarie o meramente operative e consente una discrezionalità limitata da istruzioni prefissate e procedure definite sottoposte spesso a controllo da parte di un superiore gerarchico. Pertanto si ritiene sufficiente la previsione di un **unico profilo di ausiliario** per ricomprendere tutte le tipologie di attività

### **Seconda area funzionale**

Tale area prevede lo svolgimento di compiti che a partire da un livello semplificato di contenuto ausiliario e operativo, si fanno più complesse con un grado di autonomia crescente, che richiedono l'applicazione operativa di conoscenze e tecniche complesse che possono presentare moderata/media difficoltà.

Pertanto si ritiene adeguata la previsione di **due distinti profili per macro area** (salvo eccezioni), il profilo di **assistente** e quello di **assistente specialista**. L'appartenenza al **profilo di assistente specialista** è caratterizzato dalla previsione del possesso del titolo di scuola secondaria di II grado e comporta una maggiore ampiezza delle conoscenze possedute e la gestione di attività complesse secondo direttive impartite, il coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità del risultato e relazioni dirette con interlocutori interni ed esterni.

### **Terza area funzionale**

Tale area prevede lo svolgimento di compiti con rilevante contenuto intellettuale e gestionale ed autonomia professionale nell'ambito di politiche ed obiettivi funzionali. Le attività comportano il possesso di conoscenze teorico specialistiche frutto di studio e/o di esperienza approfondita di lavoro, sono di media/elevata difficoltà ed implicano l'interazione con altre discipline e professionalità. Sono fatte salve ovviamente quelle attività che, per il loro svolgimento, richiedono il possesso di particolari titoli abilitativi.

Pertanto si ritiene adeguata la previsione di **due distinti profili per macro area**, il profilo di **coordinatore** e quello di **coordinatore specialista**.

L'appartenenza al profilo di **coordinatore specialista** comporta una maggiore profondità delle conoscenze possedute, la complessità delle scelte è molto elevata e prevede un pensiero interpretativo, valutativo e/o costruttivo. Si prevede per tale profilo, con assunzione di responsabilità, l'organizzazione di attività, il coordinamento di unità organiche, di gruppi di lavoro e di studio e la formulazione di proposte per la programmazione ed il miglioramento dei servizi e delle attività ed iniziative gestionali nell'ambito delle indicazioni di massima fornite dai responsabili di settore.

Tale sistema di profili professionali, distinto per famiglie omogenee di attività e per classi, ha un **duplice vantaggio**. Il primo è quello di **evitare un eccessivo azzeramento delle differenti professionalità** presenti all'interno dell'Amm.ne, che potrebbe ingenerare conflitti e comportare la percezione da parte dei lavoratori di essere sfruttati attraverso un mansionismo superiore o peggio ancora potrebbe favorire pratiche di mobbing.

Il secondo è quello di creare, pur nel rispetto di quanto previsto nel nuovo CCNL a riguardo delle mansioni d'area, un **duplice binario di possibile progressione economica e di progressione economica e professionale**, garantendo pertanto una opportunità di carriera all'interno del nuovo schema contrattuale. Infatti, il personale collocato nella prima classe della propria area ha l'opportunità di progredire di fascia retributiva all'interno del proprio profilo, allo stesso tempo, avendo come obiettivo lo svolgimento di tutte le mansioni previste dalla declaratoria di area, secondo le esigenze dell'Amm.ne e secondo le proprie capacità ed aspirazioni, avrà la possibilità, dopo opportuno percorso formativo interno, di progredire di classe, assumendone i compiti ed i vantaggi economici, ed in presenza dei titoli e crediti formativi necessari, passare da un profilo all'altro della stessa classe.