

**PROPOSTA NUOVI PROFILI PROFESSIONALI RdB Pubblico Impiego
30 GIUGNO 2009****art. 7 CCNL MINISTERI 2006/2009**

Proposta per l'individuazione di nuovi profili professionali nel Ministero Infrastrutture e Trasporti

Premessa

La RdB Pubblico Impiego, a fronte della norma profondamente antidemocratica, che estromette dalle contrattazioni successive le sigle non firmatarie dei CCNL, ha ritenuto in questa fase necessario siglare il CCNL Ministeri, dopo ampia consultazione dei lavoratori. Come noto l'RdB ha evidenziato nell'impianto generale del CCNL, al di là degli incrementi economici irrisori, forti criticità proprio nel mantenimento di un ordinamento professionale oggi del tutto inadeguato e che penalizza pesantemente i lavoratori dei ministeri.

A maggior ragione e con il "senno di poi", il riconoscimento effettivo del patrimonio professionale dei lavoratori pubblici la sua salvaguardia ed il suo accrescimento, anche in termini di reale misurazione della produttività e diritto alla progressione professionale, sono oggi esposti a serio rischio a fronte della ulteriore pesantissima riduzione delle risorse per i lavoratori pubblici avviata dalle precedenti legislature e che, per volontà dell'attuale governo, sono ormai ai minimi storici.

Dati quindi i presupposti ed i limiti imposti sul piano nazionale, è convinto parere della scrivente che i tentativi di adattamento nelle singole strutture ministeriali rischino di tradursi nel migliore dei casi in un esercizio burocratico e nei peggiori possano costituire vero e proprio strumento di vessazione per i lavoratori, cui viene negata da un lato la progressione professionale ed economica, mentre dall'altro si introducono criteri meritocratici falsi in quanto, vista a priori l'incapienza delle risorse atte a compensare correttamente la possibilità della produttività collettiva (che caratterizza l'efficienza del lavoro e la reale "misurazione delle prestazioni" nella P.A. fornitrice di servizi complessi), rischiano di favorire logiche clientelari e produrranno così ulteriore inefficienza.

Il riconoscimento del lavoro, la formazione costante ed orientata, il superamento del mansionismo, l'abbattimento delle insostenibili barriere tra le aree sono elementi la cui individuazione rappresenta condizione pregiudiziale per questa O.S. il superamento della inaccettabile suddivisione dell'ordinamento in tre aree, prevedendo la costituzione di una unica area dei Processi Integrati.

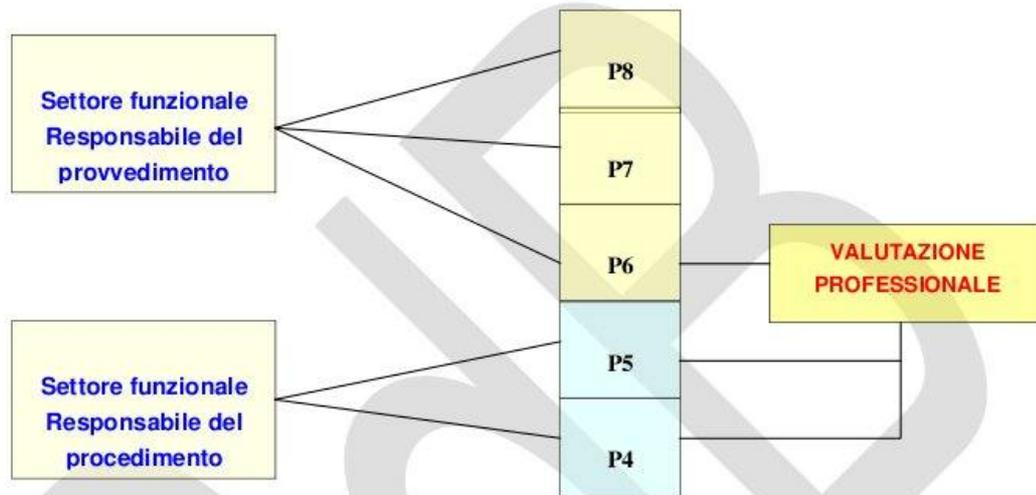
La RdB/CUB propone infatti da anni tale soluzione, in ambito ARAN per tutti i comparti pubblici.

In tale contesto integrato si ricollocano correttamente le figure professionali accorpendo le funzioni inutili, mantenendo ben evidenziate e valorizzate le funzioni peculiari, ma soprattutto individuando reali processi lavorativi sinergici tra i lavoratori nelle linee di attività, che permettano una reale integrazione del lavoro e del risultato tra le strutture dirigenziali e di processo.

Nella tabella allegata, che rappresenta in estrema sintesi la proposta RdB/CUB summenzionata, si individuano in via esemplificativa cinque posizioni economiche di confluenza in **una area unica** prevedendo poi, nell'ambito dell'unitarietà del processo lavorativo gli ambiti professionali del **"procedimento "** e del **"provvedimento"** sulla base dei quali calibrare i processi formativi e di valutazione.

AREA UNICA DEI PROCESSI INTEGRATI

AREA DEI PROCESSI INTEGRATI



Ciò premesso, è certo che il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, a seguito del recente riaccorpamento delle due complesse realtà tecnico/amministrative afferenti ai dicasteri unificati, sta oggi affrontando l'ennesima rivoluzione organizzativa.

I ritardi del vertice dirigenziale sulla definizione delle scelte su un complessivo archetipo istituzionale del dicastero, che garantisca le funzioni istituzionali da rendere ai cittadini, hanno un inevitabile riflesso negativo sulla possibilità di affrontare le tematiche che vengono comunque imposti dal vigente CCNL seppure, come detto, inadeguato.

Fra questi, 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 di crescita professionale, compatibile con le nuove esigenze di una amministrazione moderna ed efficiente.

Come accennato, le recenti norme restrittive sul pubblico impiego, l'ingiustificato atteggiamento di ostilità nei confronti dei dipendenti pubblici determinato da una politica chiaramente volta a destrutturare le stesse funzioni da essi rappresentata, stanno avendo effetti controproducenti in relazione alla possibilità di applicare quegli istituti utilizzabili per regolare la crescita di efficienza, che invece è assolutamente necessaria, della macchina amministrativa dello Stato, anche finalizzata a ridurre l'aberrante fenomeno della corruzione nella P.A. stigmatizzato dai magistrati contabili in questi giorni. (60 miliardi di euro).

La scrivente RdB non accetta che l'Amministrazione del Ministero Infrastrutture e Trasporti avalli supinamente l'imposizione dei suddetti limiti sul piano generale facendone pagare l'onere ai lavoratori delle aree professionali, soprassedendo invece sull'individuazione delle proprie responsabilità e contraddizioni che pur esistono.

Indice di questo atteggiamento è la velocità con cui l'Amministrazione si appresta a varare con assoluta priorità il programma di valutazione del merito dei dipendenti mentre le risorse destinate al salario e alla produttività si riducono ed i diritti dei lavoratori vengono calpestati ogni giorno.

Illustrate le suddette premesse sul piano generale, la scrivente RdB Pubblico Impiego ha letto con attenzione **la prima proposta dell'Amministrazione, presentata nella riunione del 29 aprile 2009**, - nuovi profili ed Ordinamento Professionale del MIT - ed intende fornire, in subordine alla proposta sopra illustrata che rivendica sul piano contrattuale generale, un contributo critico al testo presentato dall'Amministrazione, per ciò che riguarda l'individuazione dei nuovi profili e la nuova impostazione di ordinamento del Ministero Infrastrutture e Trasporti, pur sottolineati i limiti imposti dall'attuale CCNL..

Da una prima analisi del documento si evince la mancanza più di volontà politica che di coraggio della parte pubblica, in quanto non viene toccata la notissima problematica del riconoscimento del lavoro svolto dai lavoratori del Ministero ex Infrastrutture ed ex Trasporti.

La RdB esprime quindi una ulteriore contestazione sul piano generale in merito alla proposta suddetta ritenendo indispensabile, che l'accordo sui profili professionali, affronti le attuali condizioni di impossibilità di passaggio tra le aree, ribadendo l'importanza di attribuire un reale riconoscimento alle funzioni svolte dai lavoratori dell'area I e II.

Segnatamente, si ritiene necessario superare la distribuzione delle medesime funzioni su profili professionali appartenenti a differenti aree, come nel caso delle funzioni di esaminatore in possesso di apposita abilitazione, attualmente svolte tanto dai lavoratori appartenenti alla II quanto alla III area.

Vige il dettame contrattuale dell'art. 7 del CCNL, come riaffermato 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 hanno una complessità ben rilevante.

La struttura organizzativa del Ministero dislocata su tutto il territorio nazionale presenta caratteristiche uniche e complesse.

Essa comprende infatti una molteplicità di unità funzionali che hanno in comune una storia ed il compito del governo del territorio in ambito infrastrutturale e del settore trasporti, 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 professionali attraverso un radicale accorpamento degli stessi.

Ora il 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 contratto, l'ordinamento professionale nel suo momento applicativo dovrebbe avere le seguenti caratteristiche:

definizione dei criteri di accesso ai diversi profili professionali e di progressione *orizzontale* tra i profili;

istituzione di profili professionali che definiscano i contenuti lavorativi per le diverse posizioni in maniera completa, ma non rigida, rimodulabile attraverso *valutazione paritetica periodica* e gestibile con interventi coerenti 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, *attraverso metodologie e criteri trasparenti*, 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.

L'individuazione del nuovo 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'Amministrazione, come delle legittime aspettative del personale in termini di progressione professionale ed economica.

Per realizzare quanto premesso, si ritiene che prioritariamente vadano individuate quelle aree di attività, che potremmo chiamare Famiglie o Macro Aree o Settori professionali, 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 così le seguenti **Famiglie professionali o Macro aree professionali**:

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

Ciascuna famiglia 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 professionale, si possono individuare percorsi di evoluzione e sviluppo professionale verso profili più complessi *sia verticali che orizzontali*, tramite interventi formativi che abbiano carattere di continuità e progressività, (v. artt. 16, 24 e 25 del C.C.N.L.) e che devono tener conto delle specificità di ogni settore, al fine di garantire un livello costante di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

PROPOSTA

Nella proposta dell'Amministrazione, ad avviso della scrivente, non appare emergere sufficientemente la necessità di calibrare l'ordinamento sulle necessità operative ed inoltre appaiono critici i seguenti punti:

1. l'eccessivo accorpamento di profili (come nel caso del profilo unico di operatore mostra questo limite);
2. mancanza, ad oggi, della definizione delle declaratorie che avrebbero dovuto essere presentate contestualmente all'individuazione dei profili in quanto gli stessi ne sono, in buona sostanza, conseguenza;
3. non è sufficientemente definita, inoltre, una puntuale indicazione dei titoli di studio. Si ritiene, infatti, indispensabile, al fine di evitare un inutile e complesso contenzioso, una puntuale indicazione delle equipollenze tra i singoli titoli, tanto nell'area II quanto nella III: in quest'ultima, si ritiene definire esattamente (mantenendo la più ampia accezione possibile) nel presente accordo quali siano i titoli da definire "altra laurea coerente con la professionalità", evitando di rinviare tale individuazione a d un momento successivo o addirittura alla discrezionalità dell'amministrazione;
4. mancanza della previsione di modalità di progressione all'interno dell'area anche tra profili (carriera) di contenuto professionale diverso.

Pertanto, la RdB propone una sintesi attraverso le seguenti tabelle per la definizione dei profili professionali raccogliendo le denominazioni proposte dall'Amministrazione rimodulando i criteri di confluenza ed evitando alcuni accorpamenti che appaiono incongruenti.

La motivazione della creazione di "famiglie professionali" è dettata quindi sia dalla necessità di calibrare l'intervento formativo per le specifiche tipologie professionali, sia di ampliare le opportunità di accesso (come nel caso del profilo di operatore), sia per rafforzare un percorso professionale e di "carriera" che abbia una coerenza con il profilo d'ingresso dalla prima all'ultima fascia economica.

PRIMA AREA

	Famiglia prof. Amm.vo-Contabile	Famiglia prof. Tecnica	Famiglia prof. Informatico- Statist.	
Area I	AUSILIARIO ex A1/S	AUSILIARIO ex A1/S	AUSILIARIO ex A1/S	

SECONDA AREA

Area II	OPERATORE AMMINISTRATIVO ex B1 (F1-F6)	OPERATORE TECNICO ex B1	OPERATORE INFORM. - STAT. ex B1	

Area II	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO ex B2 - B3/S (F2-F6)	COLLABORATORE TECNICO ex B2-B3/S	COLLABORATORE INFORMATICO ex B2B3/S	COLLABORATORE COMUNICAZ. ex B3/S
----------------	--	--	---	--

TERZA AREA

	Famiglia prof. Amm.vo-Contabile	Famiglia prof. Tecnica	Famiglia prof. Ingegnere.	Famiglia prof. Informatico.-Statist.	Famiglia prof. della Comunicazione
Area III	FUNZIONARIO AMM.VO ex C1/S C2 C3/S (F1-F7)	FUNZIONARIO TECNICO ex C1/S C2 C3/S	INGEGNERE ex C1/S C2 C3/S	FUNZIONARIO STAT/INF ex C1/SC2 C3/S	FUNZIONARIO COMUNICAZ. ex C1/S C2 C3/S

Sul piano generale l'RdB P.I. ritiene inutile mantenere divisioni tra profili "verticali" nell'ambito della stessa area e della stessa famiglia professionale.

Pertanto ad eccezione degli obblighi per l'accesso dall'esterno (area II) ritenendo il profilo unico più funzionale ad una effettiva aspettativa di progressione professionale a fronte di formazione distribuita uniformemente nell'ambito di processi lavorativi integrati all'interno dell'area si è previsto un "profilo unico" nell'ambito delle famiglie professionali della III area.

Il possesso di titoli specifici deve essere enunciato nelle declaratorie del singolo profilo e può quindi caratterizzare profili specifici e mansioni differenziate. (Ingegnere)

Per questa O.S. assume inoltre forte rilievo la già richiamata problematica del riconoscimento delle funzioni che caratterizzano lo svolgimento di compiti di migliaia di lavoratori che producono atti di rilevanza esterna e che vengono svolti tramite specifiche abilitazioni conseguite attraverso processi formativi interni all'Amministrazione.

Tali funzioni, proprie dei due settori infrastrutture e trasporti (esaminatori, operatori tecnici, collaudatori e geometri), devono essere necessariamente caratterizzate in modo specifico nelle declaratorie di area (e dei profili).

Si propongono pertanto le seguenti indicazioni da integrare nelle declaratorie d'area.

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.

Si ritiene sufficiente la previsione di un **unico profilo di ausiliario** per ricomprendere tutte le tipologie di attività, *tuttavia è fondamentale, ad avviso della scrivente, evidenziare che i contenuti professionali espressi dai lavoratori ancora inquadrati in quest'area, indicano quanto sia inadeguato mantenerli nell'attuale inquadramento avendo acquisito gli stessi una professionalità ascrivibile in maniera del tutto evidente all'area superiore.*

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.

Si ritiene, come già accennato in precedenza, particolarmente dannoso in termini di efficienza l'accorpamento di diverse professionalità nell'unico profilo di operatore, nell'area II, annullando ogni distinzione professionale e formativa.

Tale accorpamento, più che garantire una flessibilità (auspicata dall'amministrazione), provocherà una mancata crescita professionale, una demotivazione del personale e favorirà inevitabilmente il ricorso all'esternalizzazione dei servizi.

Negli ultimi anni l'affidamento all'esterno delle attività di supporto si è rivelato dannoso e fallimentare.

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 *ivi comprese*, ovviamente, quelle attività che, per il loro svolgimento, richiedono il possesso di particolari titoli abilitativi conseguiti con specifici percorsi professionali e formativi interni all'amministrazione.

Ciò premesso, al fine di identificare in modo specifico le competenze e gli ambiti lavorativi peculiari del Ministero Infrastrutture e Trasporti e collocare adeguatamente specifiche e peculiari attività lavorative, si rende necessaria la seguente integrazione alla declaratoria di area III:

"le attività che comportano lo svolgimento di mansioni ad elevato contenuto specialistico, tecnico, gestionale con assunzione diretta di responsabilità di risultati, oltre alle funzioni che richiedono autonomia di valutazione nell'ambito dei processi o atti di rilevanza esterna, sono ascrivibili, alla III area."

Si ritiene adeguata la previsione di cinque o più profili uno per ogni famiglia professionale.

Si prevedono per tali profili, 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.

Come detto sopra ed evidenziato nella tabella, si ritiene necessario, contrariamente a quanto proposto dall'Amministrazione, prevedere profili professionali verticali univoci nell'area III, demandando, come già detto, alla declaratorie del profilo **le opportune distinzioni per lo svolgimento di mansioni comunque correlate al possesso di titoli specifici ai sensi di legge.**

Per quanto concerne l'accorpamento nel profilo professionale amministrativo dei funzionari ed esperti della comunicazione, (e quindi dei relativi ambiti formativi) si sottolinea la difformità dalle disposizioni contenute nella Legge 150 del 2000, e successive modificazioni e integrazioni, che prevedono il possesso di specifici titoli di studio per l'esercizio delle funzioni della comunicazione. Pertanto si propone l'istituzione (o il mantenimento nel caso dell'ordinamento professionale ex Ministero Trasporti) di specifici profili professionali collocati in una distinta famiglia professionale.

Si rende necessario infine prevedere e ribadire, per tutti coloro che non vi confluiscano automaticamente, in sede di prima applicazione, ma che siano in possesso dei relativi requisiti (non necessariamente al momento dell'assunzione, ma anche qualora questi siano stati acquisiti successivamente) la possibilità, in ogni momento, di mobilità orizzontale da un profilo ad un altro, mediante semplice richiesta degli interessati mediante l'accertamento del possesso dei requisiti previsti.

***Il Coordinamento RdB Pubblico Impiego
Ministero Infrastrutture e Trasporti***