

giugno 2004

COMMISSIONE PER L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE

SCALETTA DEGLI ARGOMENTI

PREMESSA

Nuova classificazione: processo di riforma complesso che, per raggiungere i livelli ottimali, dovrà prevedere successivi momenti negoziali. Conclusa la fase sperimentale attuata con il CCNL 1998-2001, il compito della Commissione è quello di individuare adeguate strategie innovative per promuovere un'ulteriore evoluzione del sistema nella prospettiva di creare uno strumento idoneo ad aumentare l'efficienza e l'efficacia delle pubbliche amministrazioni e, contestualmente, a soddisfare le aspettative di crescita professionale ed economica dei dipendenti.

L'attuale modello è stato calibrato sulla particolare realtà organizzativa dei Ministeri. Anche se lo stesso ha evidenziato, nella fase applicativa, alcuni elementi di criticità, non si può fare a meno di considerare gli indubbi risultati positivi in termini di maggiore flessibilità, soprattutto per quanto riguarda la riattivazione delle "carriere" economica e giuridica.

In particolare si potrebbero formulare le seguenti valutazioni:

1) vantaggi

- rompe l'immobilismo nelle amministrazioni, soprattutto in relazione alle maggiori possibilità di sviluppo professionale ed economico
- conferma il valore della posizione ricoperta da ciascun dipendente nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e degli uffici (elemento che nei Ministeri è fortemente sentito).
- avvia un processo, che consente di far maturare, nelle parti negoziali, scelte maggiormente innovative

2) svantaggi

- mantiene gli schemi più tradizionali con una accentuata corrispondenza tra le ex qualifiche funzionali e le posizioni economiche
- scarsa omogeneità all'interno dell'area per la presenza di differenti posizioni giuridico-economiche, (con definizione dei profili, accesso dall'esterno, dotazione organica, ecc.)

OBIETTIVI DELLA COMMISSIONE

L'obiettivo della Commissione è quello di formulare proposte che possano fornire, quanto prima, soluzioni positive al fine di superare le situazioni di sofferenza attualmente presenti nel comparto, avviando contestualmente un processo di "miglioramento continuo" nel quadro di una strategia innovativa più ampia che consenta di pervenire ad una riforma ottimale della classificazione professionale. Nel corso di tale processi si terrà conto anche dei risultati delle riqualificazioni in atto presso le amministrazioni.

- Al fine di dare agibilità al sistema, l'art. 9 del CCNL del 12 giugno 2003 ha individuato un percorso operativo articolato in una serie di interventi qui di seguito riportati:

- attuare una riduzione degli attuali accessi dall'esterno;
- individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale
- ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
- valutare le implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle nuove proposte
- proposte in ordine alla verifica della disciplina dell'area della vicedirigenza e dei professionisti.

- I lavori della Commissione devono, in ogni caso, tendere a creare istituti che consentano una maggiore flessibilità del sistema nel suo complesso, nel rispetto degli aspetti di specialità del pubblico impiego e dei vincoli di spesa.

- Sotto quest'ultimo profilo, la Commissione, pur valutando ipotesi di riforma più radicali, ma sicuramente più onerose sotto il profilo economico- finanziario, ha optato per quelle soluzioni innovative che, contestualmente, possano garantire la prevedibilità degli effetti economici, soprattutto nella fase di applicazione in sede di contrattazione integrativa. Ciò al fine di mantenere un quadro di sostanziale coerenza con gli obiettivi di contenimento del costo del lavoro pubblico connessi con la riforma del pubblico impiego.

- Possibili riferimenti normativi e contrattuali utili per il confronto e la discussione

- analisi dei modelli di altri comparti
- legge vicedirigenza e professionisti
- principi sentenza Corte costituzionale

N.B. Il nuovo modello deve prevedere una tabella di trasposizione a costo zero, norme di primo inquadramento ovvero una eventuale disciplina transitoria.

RIDUZIONE ACCESSI DALL'ESTERNO

- Nel lavoro pubblico, in base ai principi costituzionali, gli accessi sono differenziati a seconda del titolo di studio. Nel vigente sistema classificatorio è infatti previsto un accesso per ogni posizione economico-giuridica anche sulla base di titoli di studio diversi (ad eccezione, com'è noto, della posizione economica C3).
- Nel nuovo impianto l'entità classificatoria di base continua ad essere l'area, che viene considerata in relazione alle macrofunzioni che la caratterizzano (elementare, istruttoria, predecisoria). In ciascuna area sono ricompresi un insieme di processi, cui possono partecipare diverse figure professionali, anche con titoli di studio differenti.
- **Elemento centrale dell'area è il profilo professionale**, il quale può essere collocato sulle diverse fasce retributive ricomprese nell'area. L'accesso avviene alla fascia retributiva iniziale di ciascun profilo. La riduzione degli accessi, pertanto, avviene con la revisione dei nuovi profili che accorperanno le funzioni riconducibili ad una stessa "famiglia di attività", individuando la relativa posizione di accesso alla fascia retributiva meno elevata. I dipendenti inquadrati nelle attuali posizioni giuridico economiche, nel passaggio al nuovo sistema manterranno la fascia retributiva corrispondente.
- In considerazione della pluralità delle amministrazioni presenti nel comparto dei Ministeri, occorre assicurare l'uniformità degli accessi attraverso l'individuazione, nel contratto nazionale, **di una griglia di corrispondenza tra il titolo di studio/requisiti professionali e livello di accesso** secondo gli schemi attuali, pur demandando alla contrattazione integrativa, nell'ambito della definizione dei profili, anche l'individuazione della relativa posizione di accesso.
- Sono previste opportunità di sviluppo professionale ed economico sulla base di criteri che prendano in considerazione il titoli di studio, anche abilitativi, nonché l'esperienza professionale e la formazione ove garantita.

N.B. La riduzione degli accessi sarà più forte per i profili articolati su più di una delle attuali posizioni economiche che possono essere ricondotti all'unità in quanto caratterizzati dalla medesima tipologia lavorativa.

POSIZIONI ESCLUSIVAMENTE ECONOMICHE

- All'interno della aree sono individuate diverse fasce economiche

- La progressione economica (attribuzione di successivi miglioramenti retributivi in base alla maggiore capacità professionale acquisita) dovrebbe acquistare una maggiore rilevanza con l'incremento del numero delle fasce di sviluppo economico.

- **Per ciascun profilo ci sarà una sola posizione giuridica iniziale, con possibilità di sviluppo economico.**

- La progressione economica si configura come uno strumento di grande potenzialità, in quanto consente di valorizzare le professionalità esistenti, senza implicare il mutamento di mansioni. Inoltre non vi è vincolo della dotazione organica.

- L'unico limite è costituito dalle risorse del Fondo.

- Non è un automatismo e, pertanto, vanno individuati criteri selettivi (esperienza professionale, titoli di studio, formazione, integrabili in contrattazione integrativa).

- Possibile definizione delle fasce economiche: Area A(due) Area B (sei) Area C (sette)

DECLARATORIA DI AREA E PROFILI PROFESSIONALI

- Conferma della declaratoria unica con uniche specifiche professionali e contenuti economici di base

- I profili diventano l'elemento centrale del sistema. Per ciascuno di essi verrà definita la posizione iniziale di accesso. Essi sono **definiti nella contrattazione integrativa, secondo i criteri stabiliti nel contratto collettivo nazionale e con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN.**

- Individuazione dei profili polivalenti con riconduzione ad unità dei contenuti mansionistici di una stessa famiglia di profili, ora graduati su più posizioni economiche

- La revisione dei profili deve essere ancora più accentuata con attualizzazione dei compiti e delle attività

DOTAZIONE ORGANICA

- La dotazione organica potrebbe essere riferita all'area (ad invarianza della spesa attuale che corrisponde alla collocazione dei dipendenti sulle diverse posizioni economiche).

- Per l'accesso dall'esterno 50% dei posti disponibili, riferiti a ciascun profilo

VALORIZZAZIONE ELEVATE PROFESSIONALITA'

L'obiettivo, fortemente sentito da tutti i componenti della Commissione, è quello di riconoscere e valorizzare le funzioni di particolare responsabilità del personale inserito nell'area C, al fine motivare maggiormente i dipendenti ed evitare l'esodo degli stessi verso altri settori lavorativi.

Sulla questione sono emerse posizioni divergenti all'interno della Commissione, per cui si registrano due orientamenti che devono essere valutati in relazione alla rappresentatività espressa dalle organizzazioni sindacali, come previsto dall'art. 9 del CCNL del 12 giugno 2003

A) SOLUZIONI PIÙ FLESSIBILI, TENUTO CONTO DELLE RISORSE AL MOMENTO DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

- **Potenziamento dell'istituto delle posizioni organizzative**, con una maggiore valorizzazione economica delle stesse, nonché un ampliamento della casistica di attribuzione degli incarichi
- **Ampliamento della possibilità dello sviluppo economico** attraverso la previsione di ulteriori fasce economiche
- Conferma della previsione dell'area dei professionisti, secondo quanto previsto **nel documento della specifica Commissione prevista dagli artt. 13 e 37 del CCNL del 16 febbraio 1999.**

Per l'attuazione dell'area dei professionisti saranno necessari finanziamenti ad hoc, che dovranno essere resi disponibili nella contrattazione

B) ISTITUZIONE DELLA VICEDIRIGENZA

- Istituzione della separata area della vicedirigenza.
- L'area si qualifica per lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che rappresentano una sorta di tirocinio dell'attività proprie della dirigenza, nel corso del quale il dipendente verifica le attitudini ad assumere le funzioni dirigenziali.
- Essa ricomprende: declaratoria di area, specifiche professionali, contenuti professionali di base, nonché i requisiti culturali e professionali e le modalità di accesso
- Nello specifico le funzioni dei vicedirigenti dovrebbero prevedere: compiti di direzione, coordinamento (simili all'attuale posizione economica C3), oltre che le eventuali funzioni delegate dal dirigente, ai sensi della medesima legge 145 del 2002
- Destinatari: quelli previsti dalla legge 145/2002
- Accesso: al momento dall'interno, ma successivamente dall'esterno
- In una fase di prima applicazione il personale ivi inquadrato continua a percepire lo stesso **trattamento economico delle corrispondenti posizioni dell'area C.** Specifici compensi potrebbero essere attribuiti agli stessi, in relazione al conferimento di eventuali incarichi professionali, previsti da disposizioni di legge. Tali compensi graverebbero sul Fondo unico.

PROBLEMATICHE PARTICOLARI

- **Disciplina contrattuale per il personale del Dipartimento delle Politiche fiscali destinatario della legge 265 del 2002**
- **Attualizzazione della disciplina delle mansioni superiori**
- **Individuazione di soluzioni per l'istituto della reggenza**