



# UNIONE SINDACALE di BASE



Pubblico Impiego

## Coordinamento Nazionale USB Ministero Interno

### Famiglie professionali

La USB Interno propone di eliminare dal testo, in relazione alle AREE, Operatori, Assistenti, Funzionari e precisamente ove si citano gli esempi in merito alle attività delle posizioni di lavoro, la frase *“seguire il flusso documentale relativo ai processi dell’ufficio”*. La suddetta frase, oltre ad essere eccessivamente enigmatica per essere riportata in un CCNI, potrebbe ingenerare confusione ed equivoci in riferimento ai compiti del personale delle famiglie interessate.

### Progressioni Verticali

**“La proposta USB: numero 2 passaggi tra le Aree rispettivamente anno 2023 e 2024”.**

Chiediamo di voler quantificare i posti che potranno essere destinati alle progressioni verticali, sia con le regole transitorie che con quelle ordinarie al fine di poter analizzare i numeri dell’organico di diritto al netto delle presenze e delle procedure di reclutamento avviate.

I criteri dei passaggi sono indicati nel CCNL, i quali dovranno avere ciascuno un peso non inferiore al 25%:

- a) Esperienza maturata nell’area di provenienza; b) Titolo di studio; c) Competenze professionali.

*Le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell’art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l’utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui dell’art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.*

*La ripartizione di tale disponibilità potrebbe essere la seguente: **maggior numero possibile di RISORSE DISPONIBILI IN TERMINI DI % per EP + utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di tutte le qualifiche e, quindi, anche dalla cessazione di dirigenti.** In tal caso, la rimodulazione delle dotazioni organiche, conseguente alla previsione di nuovi posti di Elevate Professionalità, potrà essere effettuata anche sopprimendo, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni vedasi orientamento **Aran pag. 1 punto n.3.** (per determinare la dotazione organica e nel limite del 50% della stessa per le progressioni dalla 3<sup>a</sup> area), **40%** per i passaggi dalla 2<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> area, **49%** dalla 1<sup>a</sup> alla 2<sup>a</sup> area.*



# UNIONE SINDACALE di BASE



## Pubblico Impiego

### Coordinamento Nazionale USB Ministero Interno

**Ulteriore proposta:** *“nell’ambito dell’Area di appartenenza, su istanza del dipendente, è consentito il transito verso altra famiglia professionale rispetto a quella di assegnazione, fermo restando l’accertamento del possesso delle competenze professionali afferenti alla specifica famiglia di destinazione, come sopra individuate dall’allegato.*

**Inserire clausola di salvaguardia:** all’esito della fase di prima applicazione, l’amministrazione effettua il monitoraggio dell’attuazione del nuovo ordinamento professionale, individuando nell’ambito degli istituti di partecipazione sindacale gli eventuali interventi correttivi ed integrativi funzionali ad assicurare la valorizzazione del personale, in coerenza con le esigenze organizzative.

#### Lavoro da remoto

**Regolamento lavoro da remoto (vincolo di tempo e di luogo con straordinario e buoni pasto) e coworking:** *art. 5 comma 3 del CCNL alla lettera g, che individua come materia oggetto di confronto i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l’accesso agli stessi. Il lavoro da remoto è disciplinato dall’art.41 del CCNL, è realizzabile con l’ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall’Amministrazione. Nel dettaglio il comma 4 di quest’ultimo articolo prevede affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro (controlli obiettivi e di tipo automatico). Pertanto visto il **piano di ammodernamento informatico** che l’Amministrazione sta varando in base al quale il personale dell’Amministrazione Civile dell’Interno potrà lavorare con la medesima strumentazione (hardware, software e sistema di connessione) sia dall’ufficio (dove l’Amministrazione gli metterà a disposizione anche un monitor, una tastiera ed un mouse aggiuntivi) sia da remoto, utilizzando il medesimo PC Portatile che adopera in ufficio, fornitogli dalla stessa, si vuole definire e circostanziare il **vincolo di tempo e di luogo** con il compenso **per lavoro straordinario, laddove effettuato, e la corresponsione del buono pasto**. Altresì, la USB PI Interno ritiene doveroso rendere noto che deve essere superata per il futuro la difficoltà rappresentata dal fatto che tale piano di ammodernamento non riguardi al momento il Personale dell’Amministrazione Civile operante nel Dipartimento di Pubblica Sicurezza: non può esistere personale di **Serie A e Serie B**.*



# UNIONE SINDACALE di BASE

Pubblico Impiego



## Coordinamento Nazionale USB Ministero Interno

### Criteri di mobilità

Legge 104/92 – Certezza che le domande saranno evase come previsto dalla normativa vigente.

Art. 42 bis del D.Lgs. 151/01 – Regolare requisiti e tempistiche sull'intero territorio nazionale .

**Mobilità ordinaria:** cercare di gestire i criteri di mobilità per la totalità del personale interessato ed in primis di coloro che prestano attività di servizio presso le sedi di piccola e media complessità e grandezza. A tal proposito sarebbe necessario attivarsi insieme, almeno un mese prima, per un confronto sindacale al fine di stabilire i criteri, numeri e sedi relativamente ai possibili movimenti.

Inoltre, **si potrebbe pensare di stabilire criteri più precisi in ordine alle domande di trasferimento per limitare eventuali revoche e rinunce magari consentendo al singolo aspirante al trasferimento di esprimere anche una o più preferenze di ufficio oltre che di città.**

Riteniamo che dal momento dell'avvio del tavolo di confronto in circa sei mesi il lavoro possa essere completato.

**Mobilità straordinaria:** in occasione di concorsi, promuovere richiesta di trasferimento (che saranno autorizzati solo dopo la presa di servizio dei vincitori del concorso) e laddove il personale afferente alla stessa famiglia professionale (AREA PRIMA, SECONDA, TERZA, QUARTA) presenta l'istanza che non potrà revocare, mentre l'Amministrazione predispone la graduatoria ed individua i trasferibili. Pertanto, le sedi da assegnare ai vincitori del concorso saranno quelle che verosimilmente saranno liberate dai trasferibili piuttosto che le sedi che non sono state richieste.

**Scambi provinciali, comunali e intra - comunali** autorizzare richieste di scambio di sede di lavoratori della medesima famiglia professionale.

Roma, 20 dicembre 2022.

USB PI – Coordinamento Nazionale Ministero dell'Interno

(Di Liberto – Ferrara - Ferrarese - Gigliani – Pellegrino – Pistolesi – Saladino – Stirparo -Viotto)