



UNIONE SINDACALE di BASE

Pubblico Impiego

Coordinamento Nazionale Ministero Interno



“NUOVO” CONTRATTO INTEGRATIVO:

IL PASSATEMPO PREFERITO DALL'AMMINISTRAZIONE E' QUELLO  
DELL'ATTENDISMO E DEL TIRA A CAMPARE.

*Care/i colleghe/i,*

**finalmente è giunto il momento della sottoscrizione del contratto integrativo di ministero**, un contratto che sta già invecchiando. Ma, visto che non stiamo dissertando di vini o eccellenze enologiche, l'invecchiamento di questo contratto non è affatto un pregio.....

Ricordiamo a tutti i colleghi, come si stia discutendo dallo scorso anno del nuovo ordinamento e delle cosiddette famiglie professionali: **di bozza in bozza** si è giunti ad una ultima versione che, grazie all'impegno di questa sigla sindacale e non solo, almeno evita ambiguità e confusioni in merito ai settori amministrativi ed economico finanziari, ma purtroppo non prevede il cambio di famiglia su base volontaria, come accadeva precedentemente.

Per il resto è il solito giochetto del temporeggiare e dilazionare questioni fondamentali per l'immediato futuro lavorativo del personale, ad esempio le progressioni verticali da portare a termine improrogabilmente entro il 2024: **rinviata entro marzo 2024** la discussione in merito ai criteri da adottare per il passaggio **all'area superiore di 653 colleghi, come specificato in dichiarazione congiunta.**

Così come è rinviata al **primo semestre 2024**, qualsiasi confronto per i posti da destinare alle Elevate Professionalità, verso le quali l'amministrazione non sa che pesci prendere, visto che dovrebbe essere una operazione a costo zero mentre la USB Interno ha dimostrato come ricavare queste risorse (*vedi nota allegata*).

Nulla sul **welfare integrativo**, nulla su iniziative di sostegno alle categorie più fragili, come i disabili. Nulla in merito a misure inerenti sicurezza e salute sul lavoro, considerato lo stato pietoso in cui versano tantissimi uffici della ns. amministrazione, soprattutto in periferia, e viste le peggiorate condizioni di lavoro poco degne di un paese civile e di una amministrazione che dovrebbe fare della legalità e del benessere del personale la propria bandiera.

Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego - Coordinamento Nazionale Ministero Interno

Palazzo Viminale - Palazzina F - 1° Piano Stanza nr. 40

Cell. 327 2990049 - Tel. 06/762821 Fax 06/768233

INFOMAIL: [b.stirparo@usb.it](mailto:b.stirparo@usb.it) - [interno@usb.it](mailto:interno@usb.it) PEC: [usbinterno@pec.usb.it](mailto:usbinterno@pec.usb.it)



UNIONE SINDACALE di BASE

Pubblico Impiego

Coordinamento Nazionale Ministero Interno



Lo straordinario ha visto un innalzamento del limite **massimo individuale portato a 550 ore annue**, salvo i vincoli e le disponibilità di bilancio, e, aggiungeremmo noi, salvo l'uso che se ne fa e l'allegria gestione per incrementare il servilismo, la divisione tra colleghi e la guerra fra poveri.

**Siamo diffidenti**, è vero, e, con il rispetto dovuto ad una importante amministrazione dello Stato, crediamo di poter affermare che il gioco dell'attendismo portato avanti dal Ministero, del temporeggiare, del rinvio permanente su questioni fondamentali, sia semplicemente un gioco che serve ad intorbidire le acque, a rendere tutto più difficile, e a rendere più lontana una auspicabile prospettiva di un miglioramento delle condizioni di **TUTTI i lavoratori**.

Ma proprio in virtù di questa prospettiva che riteniamo fondamentale in un momento di forte ripresa dell'inflazione, di fronte a un governo che invece di dar corso ad una sana e poderosa politica di aumento di stipendi e salari, preferisce distribuire paghette e ridicoli tagli del cuneo fiscale, continuando a finanziare guerre e sprechi vari, **stavolta abbiamo deciso come USB INTERNO, nonostante tutto, di firmare questo contratto, dando la nostra adesione critica e antagonista, costruttiva ma determinata a tutelare l'interesse dei lavoratori**.

Non siamo disposti a fare sconti a nessuno: **il tempo dei rinvii e del tira a campare deve cessare!**

Su questo incalzeremo l'amministrazione e vigileremo attivamente, ma al tempo stesso chiediamo la collaborazione di tutti i lavoratori, per continuare a fare sempre meglio la nostra parte di sindacato conflittuale.

Riportiamo di seguito alcune delle proposte che **USB INTERNO** ha avanzato con pedissequa attenzione volta alla difesa e salvaguardia di tutti i colleghi.

## USB PI – Coordinamento Nazionale Ministero Interno

Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego - Coordinamento Nazionale Ministero Interno

Palazzo Viminale - Palazzina F - 1° Piano Stanza nr. 40

Cell. 327 2990049 - Tel. 06/762821 Fax 06/768233

INFOMAIL: [b.stirparo@usb.it](mailto:b.stirparo@usb.it) - [interno@usb.it](mailto:interno@usb.it) PEC: [usbinterno@pec.usb.it](mailto:usbinterno@pec.usb.it)



## APPUNTO \_CONTRATTO INTEGRATIVO

Roma, 5 ottobre 2022

**USB chiede in merito a quanto previsto dal Titolo II Relazioni sindacali P.A. - Funzioni centrali: CCNL, 9 maggio 2022 di cui all' Art. 5 "Confronto", che vengano prese in considerazione e regolamentate come materie di particolare interesse quanto segue:**

- I. Revisione criteri di mobilità interna e 104/92;
  - II. Regolamento lavoro da remoto ( straordinario e bp ) e coworking;
  - III. Progressioni tra le aree, con particolare attenzione dall'area prima all'area seconda e dall'area seconda alla terza, ai sensi art. 18 c 6 e 8 del CCNL.
- art. 5 comma 3 del CCNL b) in merito ai criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; assegnazione degli aspiranti alle sedi provinciali, comunali e intra-comunali di interesse con maggiore priorità rispetto alle assegnazioni dei nuovi assunti come è giusto che sia e con particolare attenzione ai lavoratori che assistono familiari ai sensi art 3 c 3 legge 104/92. Tenendo ben presente che è *contra legem* qualsiasi tipo di discriminazione, così come sancito dall' art 3 comma 1 lettera a del dlgs 105/2022, **L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 104 NON E' NEGOZIABILE E NON E' SUBORDINATA, AD ALCUN REGOLAMENTO**
- 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 la proposta sindacale è una **RICHIESTA DI FASE SPERIMENTALE** da **REGOLAMENTARE** con un **CONFRONTO** analogamente a quanto avvenuto per il lavoro agile al fine di poter acquisire elementi conoscitivi. Naturalmente il tutto deve essere supportato oggettivamente dalle adeguate risorse strumentali, soprattutto PC, al fine di effettuare i necessari approfondimenti relativamente ai sopracitati controlli automatizzati.

- Art 5, comma 3 del CCNL alla lettera h, prevede i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione), che siano oggetto di confronto e per la quale è interesse legittimo di questa OS ottenere la progressione verticale partendo dall'apicale dell' Area prima. In sostanza, gli ausiliari e ausiliari tecnici, con la trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione verranno inquadrati nell'Area degli Operatori.

Con la progressione verticale entro il 2024, all'Area degli Assistenti.

Auspicata per USB ancora la progressione tra l'Area degli **Assistenti** e quella dei **Funzionari**, come previsione dell'art.18 comma 6 del CCNL, tenendo conto dell'esperienza e professionalità maturate e concretamente utilizzate da parte dell'Amministrazione, in prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il **31 dicembre 2024**.

### Tabella 3 Tabella di corrispondenza di cui all'art. 18

**Il passaggio all'area superiore in deroga del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno:**

Per il passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Assistenti:

- a) Diploma di scuola media di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure
- b) b) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione.

Per il passaggio dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari:

- a) Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure
- b) Diploma di scuola media secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione.

Previo confronto con le organizzazioni sindacali le procedure saranno effettuate secondo i seguenti criteri che 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.*

## **ASSISTENTI**

### **ART.54 NUOVO CCNL:**

#### **“Indennità di specifiche responsabilità per gli assistenti”**

#### **SI EVIDENZIA CHE LA NORMA RIMANDA ALLA CONTRATTAZIONE RELATIVA AL FRD PER I SOLI PROFILI ATTINENTI L'INDENNITA'**

1. *Le amministrazioni possono attribuire al personale dell'area degli assistenti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. x), è possibile riconoscere a tale personale un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.*
2. *Al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con le risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione).*

*In ordine alle **posizioni organizzative** disciplinare ed individuare la graduazione degli incarichi, criteri di conferimento, durata, revoca e valutazione come richiamato all'art.5 comma 3, lett. d) del CCNL che individua i criteri per il conferimento e la revoca di detti incarichi quali oggetto e confronto.*

*Bene ricordare il disposto dell'art. 15 :*

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo le amministrazioni, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa. 2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi. 3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. aa). In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza. 4. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.

**SI EVIDENZIA CHE LA NORMA RIMANDA ALLA CONTRATTAZIONE L'ELEVAZIONE DEI LIMITI MASSIMI PREVISTI PER L'INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.**

**VALUTARE DI PREDISPORRE UN PROTOCOLLO PER CONFERIMENTO DI INCARICHI, oggetto di valutazione nelle procedure di passaggio tra le aree.**

**Ulteriori richieste:**

- 1. Rideterminare il limite massimo di lavoro straordinario a 700 ore e banca ore 200 annue.**
- 2. Polizze Assicurative a tutela dei rischi professionali**
- 3. Aumentare il limite dei contratti a tempo parziale**
- 4. Ridurre l'orario settimanale di lavoro a 35 ore, ai sensi art.18 del CCNL, riferito ad alcune categorie con incarico di particolare gravosità ( ufficio cifra )**

**La USB ci tiene a rappresentare attenzione massima alla formazione, che deve essere fornita a tutti e nella stessa misura, prevedendo percorsi e-learning. In caso contrario le ricadute saranno irreversibili su valutazioni e progressioni ecc.**



# 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)



## USB Pubblico Impiego – MINISTERO dell'Interno

Al Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per  
le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile  
e per le Risorse Strumentali e Finanziarie  
Ufficio IV - Relazioni Sindacali

### **PROPOSTA MODIFICHE CCNI PERSONALE AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO**

Art.3 (Famiglie professionali): aggiungere comma 4 – 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.

Art.6 (Welfare Integrativo):

**AGGIUNGERE:** punto f) – SUPPORTO STRUMENTI ADEGUATI PER DISABILI, ad esempio Web cam su computer (per corrispondenza fra colleghi **non udenti al posto del telefono**), **luci lampeggianti in caso di emergenza, ecc.....**

Art. 7 (Misure per la salute e sicurezza sul lavoro)

1. Le Parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.lgs. 81/2008.

**AGGIUNGERE: A tal fine, entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, viene istituito un punto centrale di raccordo la cui finalità è quella di fornire supporto a tutti i DL come definiti dall'art.2 comma 1 lett.b del TUSL**

note:

Articolo 7 comma 1 è fondamentale che il ministero preveda un punto di riferimento al quale gli RSPP possano rivolgersi per districarsi in particolari faccende che necessitano il coinvolgimento di altre pertinenze del Ministero o anche Enti esterni.

Questo punto di riferimento sarebbe da intendersi come un punto di raccordo nazionale che guidi e aiuti tutti i datori di lavoro individuati ai sensi del decreto legislativo 81/08 per l'adempimento delle proprie obbligazioni. La responsabilità rimane sempre in capo al datore di lavoro previsto dal testo unico ma il punto di raccordo diviene uno strumento fondamentale affinché qualcosa si concretizzi nell'applicazione del TUSL.

E' sotto gli occhi di questa organizzazione sindacale come le periferie, quindi datori di lavoro (Prefetti e Questori) siano pressoché abbandonati a se stessi e spesso viene raccolta la necessità di un punto di riferimento e di guida nell'assolvimento di particolari complesse problematiche.

SAREBBE PLEONASTICO LIMITARSI A SCRIVERE DELLA NECESSITA' DI DARE PIENA ATTUAZIONE A DISPOSIZIONI DI LEGGE GIÀ VIGENTE SENZA PERÒ FORNIRE UN MINIMO DI SUPPORTO ED INCORAGGIAMENTO AFFINCHÉ CIÒ POSSA REALMENTE CONCRETIZZARSI.

Ad esempio la formazione dei lavoratori può tranquillamente avvenire in modalità online comprando anche un solo corso preconfezionato, nelle more di riuscire a organizzare corsi in presenza o in videoconferenza che siano aperti a domande da parte dei partecipanti.

Una delle cose che ci ha insegnato la pandemia è stata l'utilizzo delle videoconferenze.

Diversa è la formazione per gli addetti alle squadre perché prevede una parte pratica, ma una prima formazione comunque può essere impartita in videoconferenza anche a livello centrale.

Anche la formazione dei dirigenti è molto importante, Loro non sanno di avere delle responsabilità riguardo il Testo unico sicurezza lavoro e pensano che tutte le responsabilità siano esclusivamente in capo al RSPP.

La formazione è sempre stato un cavallo di battaglia dell'USB e ancor di più deve essere la formazione riguardante la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

Dalla nostra attività abbiamo potuto riscontrare purtroppo come molti colleghi siano completamente sprovvisti di attenzione e cura riguardo questa tematica che li riguarda direttamente perché li coinvolge personalmente nella propria salute.

Roma, 23 maggio 2023.

p/ USB PI - Coordinamento Nazionale Ministero Interno  
(Dott. Bruno STIRPARO)

