Ministero dell'Interno

Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie

Direzione Centrale per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile Ufficio IV – Relazioni Sindacali

e, p.c.

Al Direttore Centrale per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile

OGGETTO: OSSERVAZIONI E PROPOSTE DI MODIFICA ALL'IPOTESI DI ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Criticità formali e incoerenze testuali da sanare prima della firma definitiva

- **Discrepanza sul punteggio massimo per il servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni:** Nell'Allegato C (pagg. 2, 3 e 4, punto 2.b) si stabilisce che il servizio di ruolo prestato presso altre PA è valutato 0,50 punti per anno *«fino a un massimo di 20 anni valutabili»* (corrispondenti a 10 punti). Diversamente, nelle Disposizioni applicative (pag. 7, secondo capoverso) si riporta tra parentesi: *«(0,50 punti per anno intero, fino a un massimo di 5 punti)»*. Si chiede di eliminare tale contraddizione prima dell'emanazione del bando.
- **Allineamento dei riferimenti contrattuali e temporali:** Nell'Ipotesi di accordo (Art. 1) si richiamano gli artt. 7 e 33 del precedente CCNL 2022-2024 anziché i corrispondenti articoli del nuovo CCNL 2025-2027 citato nelle premesse; inoltre, nelle premesse stesse si indica la certificazione UCB delle risorse 2025 con la dicitura *«…novembre 2025»* (refuso per 2026).
- **Disallineamento temporale del requisito disciplinare:** Mentre i requisiti di anzianità e di permanenza sono cristallizzati al 1° gennaio 2026 (decorrenza economica della progressione), l'assenza di sanzioni disciplinari viene riferita ai due anni precedenti la data di scadenza del bando (che sarà emanato a fine 2026 o inizio 2027), creando un'asimmetria temporale rispetto alla decorrenza giuridica del beneficio.

2. Criticità sostanziali nei criteri di selezione e proposte di riequilibrio

L'attuale impianto dei punteggi, pur rispettando formalmente le percentuali di legge (40% performance, 30% esperienza, 30% capacità culturali), produce una forte distorsione a danno del personale con maggiore anzianità di servizio e con il titolo di studio previsto all'epoca dell'assunzione.

A. Criterio 1 – Performance individuale (48 punti / 40%): ampliamento della forbice selettiva

- **Criticità:** Lo scarto tra il giudizio massimo (*Eccellente*: 48 punti) e quello minimo (*Adeguato*: 45 punti) è di appena 3 punti (1,5 punti tra *Eccellente* e *Ottimo*). Tale compressione riduce sensibilmente l'incidenza reale del merito individuale nella formazione delle graduatorie.
- **Proposta:** Ampliare la scala dei punteggi (es. *Eccellente* 48 punti; *Ottimo* 44 punti; *Adeguato* 40 punti; *Non valutato* 38 punti), valorizzando effettivamente la continuità e la qualità della prestazione lavorativa nel triennio 2023-2025.

B. Criterio 2 – Esperienza professionale (36 punti / 30%): estensione del tetto valutabile a 28 anni e computo del servizio

- **Criticità:** L'attuale formulazione limita il computo al solo servizio *«di ruolo»*, discostandosi da quanto già previsto nelle precedenti ipotesi stralcio, dove veniva correttamente valorizzato *«ciascun anno di servizio svolto nell'Amministrazione civile dell'Interno»*. Inoltre, l'azzeramento del punteggio oltre il 20° anno di servizio penalizza ingiustificatamente la fascia di personale con oltre venti anni di anzianità, privando di qualsiasi riconoscimento l'esperienza consolidata maturata all'interno del sistema delle Aree, istituito originariamente dal **CCNL Ministeri 1998-2001** e giunto oggi a coprire un arco temporale complessivo di **28 anni**.
- **Proposta:** In continuità con le precedenti ipotesi stralcio, si chiede innanzitutto di **ELIMINARE** il riferimento al solo servizio *«di ruolo»* LASCIANDO la dicitura **«ciascun anno di servizio svolto nell'Amministrazione civile dell'Interno»** (ricomprendendo così anche i periodi di servizio non di ruolo -ovvero a tempo determinato - prestati presso l'Amministrazione). Contestualmente, pur mantenendo il principio di degressività e il tetto massimo di 36 punti nel pieno rispetto dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, si propone di estendere l'arco temporale valutabile all'intero periodo storico di vigenza delle Aree (**28 anni**) secondo la seguente rimodulazione:
  - **da 1 a 10 anni:** 2,00 punti per ciascun anno di servizio svolto nell'Amministrazione civile dell'Interno (max 20 punti);
  - **da 11 a 20 anni:** 1,00 punto per ciascun anno di servizio svolto nell'Amministrazione civile dell'Interno (max 10 punti);
  - **da 21 a 28 anni:** 0,75 punti per ciascun anno di servizio svolto nell'Amministrazione civile dell'Interno (max 6 punti).

C. Criterio 3 – Capacità culturali e professionali (36 punti / 30%): inserimento di formazione e incarichi

- **Criticità:** Attribuire l'intero pacchetto dei 36 punti esclusivamente al titolo di studio scolastico/accademico (con uno scarto fino a 7 punti nelle Aree degli Operatori e degli Assistenti) crea un vantaggio strutturale quasi incolmabile a favore di chi possiede titoli superiori non richiesti per l'accesso all'Area, svalutando il percorso professionale di chi è stato assunto in passato con il titolo all'epoca previsto.

- **Proposta:** Articolare il Criterio 3 in due sub-criteri cumulabili entro il tetto di 36 punti, in analogia a quanto già previsto per l'Area dei Funzionari:
  - **3a) Titoli di studio (max 26 punti):** riducendo la forbice tra titolo d'accesso e titoli superiori (es. da 22 a 26 punti per Operatori e Assistenti);
  - **3b) Formazione certificata e competenze professionali (max 10 punti):** valutando i percorsi formativi con verifica finale svolti nel triennio (piattaforma Syllabus, SNA, formazione interna) e gli incarichi di responsabilità/coordinamento formalmente attribuiti.

Roma, 17/11/2026

USB Pubblico Impiego – Ministero Interno
(Dott. Bruno STIRPARO)