

**PIATTAFORMA  
CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
MINISTERO DELL'INTERNO  
QUADRIENNIO  
2006 - 2009**

*Premessa*

Cari colleghi,  
nell'inviarvi in allegato la bozza della piattaforma del contratto integrativo 2006-2009 ritengo doveroso segnalarvi alcune riflessioni che sarebbe utile evidenziare nel corso delle assemblee di presentazione e discussione della stessa, da effettuarsi entro il 10 giugno 2008.

Innanzitutto occorre sottolineare che dal primo contratto integrativo del 20 giugno 2000, pur essendo stati conseguiti significativi processi di riqualificazione in termini di coinvolgimento del personale, non sono scaturiti i presupposti, nonostante gli otto anni trascorsi, per la crescita economica e professionale di tutti i lavoratori.

Oggi sono ancora oltre 7000 i dipendenti non riqualificati, molti dei quali in possesso di esperienza professionale, titoli di studio ed anzianità pluridecennale, penalizzati da meccanismi che non hanno consentito di poter fruire di alcun processo di riqualificazione.

Non occorre ricordare ancora le differenze che hanno contraddistinto la nostra posizione da quella dei sindacati Confederali, ma non possiamo non menzionare la nostra originaria lucida consapevolezza nel considerare che con le regole definite dai citati sindacati, sarebbero stati necessari perlomeno 10 anni per coinvolgere tutti i dipendenti almeno in una progressione professionale.

Avevamo a suo tempo fatto delle scelte diverse sui criteri e sulla ponderazione tra titoli e prove selettive, poichè la prospettiva di tempi lunghi, come è stato dimostrato, non offriva garanzie, certezze di continuità del sistema ed equità nell'uso delle risorse economiche di tutti (FUA).

Riteniamo a questo punto un dovere pretendere che il nuovo impianto contrattuale volto a disciplinare i processi di riqualificazione, si rivolga al personale non riqualificato, così come estremamente grave per il futuro, nonchè scorretto, sarebbe modificare, l'incidenza ed il rapporto che ciascun titolo ha avuto nei pregressi percorsi professionali (salvo ovviamente gli aggiustamenti resi necessari da un riequilibrio nella valutazione delle lauree specialistiche del vecchio ordinamento, dei master di primo o di secondo livello, etc.).

Oggi è opportuno chiedersi quali siano i motivi tendenti a modificare i criteri di selezione e cambiare le regole del gioco? Se il sistema contrattuale teso a regolare i processi di riqualificazione, è stato valido e, per stessa ammissione di CGIL, CISL e UIL ha superato indenne diverse valutazioni giudiziarie sia sulla valutazione dei titoli che sulle modalità di selezione, perché cambiarlo? Se cambiano le regole nessuno avrà certezza dei risultati.

L'impegno prioritario dovrà essere, a nostro avviso, indirizzato a destinare risorse economiche al personale non riqualificato, definendo specifiche procedure di riqualificazione volte a consentire l'urgente

avanzamento professionale ed economico, in special modo per coloro i quali siano stati esclusi dai tre processi di riqualificazione sin qui realizzati; nel suddetto impegno rientra la puntuale e non più procrastinabile attuazione della disposizione di cui all'articolo 36 del suddetto CCNL, per tutti i colleghi dell'area A.

Altro aspetto su cui bisognerà focalizzare l'attenzione è quello relativo alla reale riqualificazione professionale del personale, in particolar modo per i lavoratori che sono negli uffici della Polizia di Stato.

Alla crescita economica deve necessariamente seguire un serio progetto di affermazione del ruolo del personale dell'Amministrazione Civile, attribuendo funzioni e compiti appropriati al nuovo grado di responsabilità conseguito; non potendo mancare di evidenziare il diffuso sottoimpiego del personale dell'Amministrazione Civile, in special modo negli Uffici della Polizia di Stato.

Dovrà essere quindi, obiettivo comune potenziare e pretendere l'inserimento di tutte le professionalità oggi esistenti nell'ambito degli uffici di P.S., superando le resistenze e gli sbarramenti che vengono posti con tutti i mezzi possibili, spesso anche con la responsabile complicità del vertice politico, per ostacolare la corretta attuazione di quanto previsto dalla legge 121/81.

Oltre agli aspetti della riqualificazione professionale riteniamo opportuno rimarcare, come vi sia stata scarsa attenzione alle esigenze di crescita economica del personale contrattualizzato del Ministero dell'Interno, il quale si è visto progressivamente ridurre il proprio potere d'acquisto per effetto, negli ultimi 15 anni, di una politica contrattuale devastante, a seguito della progressiva contrazione delle risorse economiche destinate ad incentivare la contrattazione di 2° livello (una consistente fetta è stata destinata a pagare i nostri processi di riqualificazione), ed alla costante e crescente contrazione di ogni altra forma di risorsa economica percepita a vario titolo come lavoro straordinario.

Proprio sulle risorse destinate al lavoro straordinario, questo Coordinamento Nazionale ritiene debba essere puntata l'attenzione di tutte le Organizzazioni Sindacali, così come sulla necessità di ricercare ed ottenere soluzioni di costante incremento delle risorse economiche del Fondo Unico di Amministrazione.

Riteniamo che per quanto concerne l'aspetto economico, debba essere fatto un vero salto di qualità, evitando di accettare oboli e il persistere di situazioni sperequative tra lo stesso personale dell'Amministrazione civile; le soluzioni che portino ad un tangibile vantaggio per tutti sono da ricercare nella razionalizzazione delle poche risorse a disposizione.

Il salto di qualità che si intende indicare rispetto alle problematiche esistenti, guarda in concreto a proposte che mostrino un ragionevole percorso condiviso. Del resto chi da anni ci conosce deve onestamente ammettere che non è nella nostra storia essere alla ricerca di generici e facili consensi, bensì pronti a suggerire soluzioni che garantiscano finalmente equità in un percorso di riqualificazione indirizzato alla globalità del personale e non ad una limitata, sebbene cospicua, percentuale.

A riprova di quanto detto le soluzioni proposte ricalcano percorsi già sperimentati e attualmente in uso in altri comparti delle Amministrazioni dello Stato, quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le Agenzie.

E' noto che nell'ambito delle predette Amministrazioni, le OO. SS. hanno infatti privilegiato l'interesse generale favorendo la perequazione economica attraverso una razionale utilizzazione e gestione di tutte le risorse quali: il FUA, lo stanziamento per il lavoro straordinario, i risparmi di gestione, i finanziamenti fissi derivanti dagli obiettivi conseguiti con l'esercizio di specifiche funzioni loro ricondotte).

A titolo esemplificativo, nella nostra Amministrazione un collaboratore in posizione economica C15 percepisce annualmente sul fondo unico di amministrazione, un totale che è dato dall'indennità di professionalità, quota procapite fondo di sede (sempreché non svanisca in progetti vari) e quota per la posizione super, il complessivo importo lordo di euro 2.265, mentre il medesimo collaboratore di riferimento (istituto applicato a tutto il personale sulla base di criteri trasparenti) percepisce dal FUA nella Presidenza del Consiglio dei Ministri, la somma lorda annua di euro 10.800.

E' quindi evidente come l'enorme divario economico constatato tra dipendenti pubblici che sino ad ieri appartenevano allo stesso Comparto, ci debba far riflettere e condurre alle stesse conclusioni: è un obbligo per tutti modificare un metodo che non può continuare ad essere quello del passato, cercando di

introdurre sistemi già collaudati che si sono dimostrati efficaci nel dare una diversa capacità economica ai lavoratori.

Per conseguire tali obiettivi è necessario non consentire più la dispersione di risorse e, quindi, pretendere che le attività ed i servizi d'istituto vadano economicamente sostenuti con specifici fondi messi a disposizione dall'Amministrazione, chiedendo che almeno il 75% delle risorse stanziare per lo straordinario, a qualsiasi titolo previsto (Dipartimenti, compreso quello di PS, Prefetture, Uffici periferici di PS, immigrazione, etc. ) vada a confluire nel FUA.

Prevedere l'introduzione di forme fisse di remunerazione economica del personale attraverso un adeguato sistema alla stregua di quello già in uso nelle Amministrazioni sopra citate e che, con diverse analogie, è già da tempo attuato per la carriera prefettizia. Ciò consentirebbe un trattamento fisso omnicomprensivo (funzione e risultato) erogato sulla base di criteri predefiniti.

Anche per la carriera prefettizia le regole sono state fissate con lo scopo di non creare condizioni di sperequazione economica, così che i vice prefetti aggiunti nelle diverse prefetture e quelli in servizio presso uno qualsiasi dei Dipartimenti hanno, a parità di condizioni, il medesimo trattamento economico.

L'attuale piattaforma comunque rappresenta un momento tangibilmente complesso, poiché a nessuno sfugge che il nuovo CCNL del 14 settembre 2007 è stato fortemente condizionato da una violenta campagna stampa denigratoria, che continua in maniera inaudita e che ha visto nel dipendente pubblico l'incarnazione di tutti i vizi e difetti del nostro Paese; su di esso infatti, è stata comodamente riversata la indiscussa responsabilità ed incapacità di governo della nostra classe politica, oltre a quella della nostra classe dirigenziale che non ha mai voluto affrontare in modo serio ed organico le reali disfunzioni, tese ad attuare poi soluzioni idonee a far divenire la P. A. realmente moderna ed efficiente; a ciò si aggiunga come gli interventi sulla P. A. effettuati con la finanziaria del 2007, vadano in direzione diametralmente opposta.

Nel sottolineare come alcune delle rilevanti innovazioni introdotte con il predetto CCNL, siano a nostro avviso, per vari aspetti negativi ed inefficaci nell'ottica del conseguimento di ambiziosi obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi, occorre soffermarsi in particolare, al sistema di classificazione del personale (principi di semplificazione e flessibilità) e di meritocrazia, introdotti dal Governo sulla scia dell'onda emotiva prodotta dalla forte avversione che nel paese viene alimentata nei confronti dei dipendenti pubblici.

Il complessivo riassetto strutturale della macchina Stato e delle norme di riferimento per la P. A. ha comportato, inoltre, un'obbligata modifica del sistema di gestione del personale nel settore pubblico, in una fase storica caratterizzata dalla privatizzazione del rapporto di lavoro (le cui finalità appaiono ancora oggi di dubbia proficuità e, peraltro, mai realmente completato), da esuberi, da mobilità forzata e dalla ricerca solo teorica di criteri di produttività e presupposti di managerialità.

Non è infatti sulla base di tali presupposti che la Pubblica Amministrazione riuscirà a invertire la rotta passando da organo passivo, erogatore di servizi, a datore di lavoro competitivo nel quadro mutevole del mercato del lavoro, con capacità di attuare politiche gestionali oculate delle risorse umane e porsi al servizio dei cittadini.

Solo attraverso un serio progetto le risorse umane diventeranno realmente un patrimonio, rappresentando lo strumento attraverso cui conseguire quell'efficienza e quella qualità dei servizi tanto invocata.

Gli obiettivi non potranno essere realizzati mantenendo gli interessi corporativi di alcune categorie (carriera prefettizia e polizia di stato) continuando a relegare invece nell'angolo il personale contrattualizzato dell'Amministrazione Civile, compreso nelle sue funzioni professionali ed emarginato sotto il profilo economico, costretto ad accontentarsi di un salario accessorio residuale, che nella nostra Amministrazione è realmente diventato risibile.

Riteniamo che non sia più sufficiente promettere, è necessario che la fase della predisposizione della piattaforma rappresenti l'occasione per incidere profondamente sugli attuali equilibri, rimuovendo gli ostacoli che impediscono al personale contrattualizzato di occupare gli spazi professionali dovuti e di ottenere un riconoscimento economico adeguato, così come è stato conseguito dalle altre categorie di personale che compongono il M. I..

E' necessario mantenere ferma la posizione, anche in sede di contrattazione decentrata, sul raccordo tra le norme dell'ordinamento del personale dell'Amministrazione Civile del Ministero dell'Interno e quelle dell'ordinamento della Carriera Prefettizia.

Quindi, separazione delle funzioni di Governo, di competenza della carriera prefettizia, dalle funzioni amministrativo/contabile, tecnico di competenza esclusiva della carriera dell'Amministrazione Civile dell'Interno, nonché il riequilibrio dei trattamenti economici.

Il segretario nazionale

Francesco Cavallaro