



CIRCOLARE N. 99
17 settembre 2018

Contratto Integrativo 2016 – 2018 e
Fondo risorse decentrate 2018



Roma, 17 settembre 2018

Al Ministero dell'Interno
Dipartimento per le politiche del
personale dell'amministrazione civile
e per le risorse strumentali e
finanziarie
Ufficio IV – Relazioni sindacali

Oggetto: contratto integrativo 2016-2018 e fondo risorse decentrate 2018.

FP Cgil, Cisl FP e Uil PA chiedono un incontro al fine di avviare la trattativa per la definizione delle ipotesi di contratto integrativo per il triennio 2016-2018 e di accordo sul fondo risorse decentrate per l'anno 2018.

Nella circostanza, si trasmette, in allegato, un documento contenente le proposte sindacali.

Si resta in attesa della convocazione, unitamente al prospetto di costituzione del fondo per l'anno di riferimento.

All. n. 1

FP CGIL
Adelaide Benvenuto

CISL FP
Paolo Bonomo

UIL PA
Enzo Candalino



MINISTERO DELL'INTERNO

CONTRATTO INTEGRATIVO 2016-2018 E FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

In previsione dell'apertura della trattativa per la definizione dell'ipotesi di contratto integrativo del personale dell'amministrazione civile dell'Interno per il triennio 2016-2018 e del fondo risorse decentrate (*Fua*) per l'anno 2018, FP Cgil, Cisl FP e Uil Pa presentano le seguenti proposte, in linea con le disposizioni del ccnl comparto funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018.

Dovrà essere costituito l'organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'articolo 6 del ccnl, che come noto ha il compito di occuparsi di tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

Per ciò che concerne il fondo risorse decentrate (*Fua*) per l'anno 2018, oltre alla costituzione del fondo ed alla conseguente usuale definizione dei criteri di ripartizione – tra i vari istituti – delle risorse finanziarie disponibili, dovranno essere disciplinate le novità introdotte dal ccnl.

In particolare, la prima innovazione riguarda la performance (*valutazione*) che non sarà più soltanto individuale ma anche organizzativa. Così come prescrive la legge, la stessa avrà una rilevanza preponderante rispetto alla performance individuale. Al riguardo, si deve stigmatizzare il fatto che alla lettera del 30 maggio 2018 (!) non è stato fornito alcun riscontro.

Dovrà essere definita la elevazione della misura dell'indennità di reperibilità, che potrebbe essere confermata a 18 euro per turno, derogando in tal modo la previsione contrattuale che fissa l'importo a 10 euro a turno.

Per i cifristi, inoltre, si potrebbe dare applicazione all'articolo 18 del ccnl, il quale stabilisce che in presenza di particolari condizioni di lavoro si può disciplinare la riduzione l'orario di lavoro a 35 ore settimanali. Tale opportunità potrebbe essere estesa ad altre tipologie di lavoro di particolare gravosità.

Dovrà essere disciplinata anche la deroga del limite massimo del lavoro straordinario, fissato dal ccnl a 200 ore annue, che dovrà determinarsi in almeno 700 ore annue.

Secondo quanto stabilito dal medesimo ccnl, la parte prevalente del fondo dovrà essere destinata alla performance ed alle altre indennità, mentre almeno il 20% alla contrattazione locale

(fondo di sede). Alle valutazioni più elevate, inoltre, andrà attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, stabilendo preventivamente una limitata quota di personale valutato a cui può essere attribuita tale maggiorazione.

In materia di progressioni economiche, va inserita una norma programmatica, così come è stato fatto con l'accordo relativo al Fua 2017, con la quale si definirà il numero dei passaggi di fascia economica da realizzare l'anno prossimo, con decorrenza 1° gennaio 2019.

Dovranno, altresì, essere esaminate materie importanti ed in alcuni casi innovative, quali i piani di welfare integrativo, le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, l'elevazione del contingente massimo di utilizzo del part time, il limite individuale annuo relativo alla banca delle ore, l'individuazione delle fasce di flessibilità in entrata ed in uscita, l'orario multiperiodale, la formazione, il diritto allo studio, i riflessi delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, la mobilità volontaria interna ed i criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative.

Per quanto riguarda l'aggiornamento dei profili professionali, in attesa dell'esito dei lavori della commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale insediatasi in sede Aran, dovrà essere introdotto il profilo di "funzionario esperto di protezione internazionale", al fine di valorizzare la professionalità di coloro che operano quali componenti le commissioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale.

Infine, dovrà essere data applicazione all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in materia di progressioni tra le aree. Si richiama la lettera in data 19 febbraio 2018 (!), anche questa rimasta senza alcun riscontro.

Roma, 17 settembre 2018

FP CGIL
Adelaide Benvenuto

CISL FP
Paolo Bonomo

UIL PA
Enzo Gandolino