

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA AREA I
PROPOSTE COORDINAMENTO UIL DIRIGENTI INTERNO**

MOBILITA' ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE

AFFIDAMENTO

Graduatoria unica annuale, aggiornabile una sola volta all'anno e da pubblicare entro il 31 gennaio di ciascun anno, valevole per tutti i trasferimenti per i posti che dovranno essere coperti durante l'anno.

Aggiornamento una sola volta all'anno del punteggio spettante a ciascuno.

Specificare i criteri per l'attribuzione del punteggio in relazione ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati. Il punteggio per ciascun anno di valutazione deve essere fisso e non compreso tra fasce la cui valutazione è discrezionale.

Precisare i criteri per eventuale punteggio assegnato a discrezione dell'Amministrazione che deve essere chiaro e immutabile all'inizio di ogni anno.

Per il raggiungimento del massimo punteggio per l'anzianità (punti 12) calcolo del punteggio per incarichi dirigenziali sulla base dell'incarico e non degli anni di espletamento dello stesso.

Punteggio per la seconda laurea (punti 1) con uno scarto in positivo rispetto all'abilitazione di dottore commercialista (0,50).

Punteggio per la reggenza da valutare al 50% dell'analogo punteggio per gli incarichi dirigenziali e per ogni anno di reggenza intero.

Specificare i criteri per l'attribuzione dei punteggi previsti per "le esperienze professionali maturate e conoscenze tecniche acquisite nell'ultimo decennio".

Inserire nella voce "le esperienze professionali maturate e conoscenze tecniche acquisite nell'ultimo decennio" l'attribuzione di 1 punto per la creazione di programmi informatici o altre opere dell'ingegno di cui si avvale l'Amministrazione e certificata dall'ufficio di appartenenza.

Specificare il punteggio attribuito per ogni corso presso la SSAI o altre scuole della pubblica amministrazione.

Specificare il punteggio per corsi di formazione, anche eventualmente per quelli volontari, svolti presso altre istituzioni e, comunque, pertinenti alla funzione svolta.

Specificare il punteggio da attribuire ai master.

Specificare i criteri per l'attribuzione del punteggio che dà l'Amministrazione in relazione alla specifica esperienza professionale a ricoprire l'incarico.

Dare un diverso peso nell'attribuzione dei punteggi alle mansioni di competenza della dirigenza dell'Area I rispetto ad altre svolte da dirigenti ma non previste tra le competenze specifiche della categoria dal decreto ministeriale delle declaratorie di aree.

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA AREA I
PROPOSTE COORDINAMENTO UIL DIRIGENTI INTERNO**

NEO DIRIGENTI

Comunicare ai neo dirigenti assunti entro tre mesi dall'assunzione elenco posizioni dirigenziali vacanti da ricoprire in via prioritaria, per le quali potranno esprimere preferenze.

Le posizioni dirigenziali da attribuire a dirigenti di nuova nomina, vengono individuate e messe a disposizione, al fine di poter consentire loro di esprimere le preferenze, dopo aver effettuato un interpello diretto a tutti i dirigenti già in servizio.

Conferimento incarico secondo la posizione in graduatoria.

Il conferimento di nuovi incarichi ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis e 6 del D.L.vo 165/2001, viene effettuato previa preliminare verifica, mediante interpello, dell'insussistenza o indisponibilità di professionalità interne e dei dirigenti già in servizio.

**POSTI VACANTI-PUBBLICITA' POSTI CONFERITI E POSTI
VACANTI**

Si richiede una forma di pubblicità dei posti vacanti con lettera circolare da notificare a tutti i dirigenti in servizio e pubblicazione sul sito internet dei posti conferiti e di quelli vacanti.

AVVICENDAMENTO INCARICO

L'avvicendamento negli incarichi tra i dirigenti in servizio può avvenire o alla scadenza del precedente incarico o a domanda per coprire un posto vacante. La scelta avviene secondo i criteri stabiliti per l'affidamento.

RIORGANIZZAZIONE UFFICI AMMINISTRAZIONE

Qualora a seguito di riorganizzazione degli uffici dell'amministrazione il dirigente non venga confermato nello stesso incarico a si provvede all'adozione di un nuovo provvedimento di conferimento di incarico, assicurando l'attribuzione di un incarico equivalente nella medesima località, riconoscendo ad personam e per la durata dell'incarico nel contratto individuale una retribuzione equivalente (pari retribuzione di posizione).

CONCLUSIONE CONTRATTO INDIVIDUALE

Il contratto individuale si perfeziona attraverso un processo negoziale per la conclusione tra il soggetto che conferisce o che designa ed il dirigente, definendo obiettivi strategici e risorse umane e strumentali e finanziarie assegnate. Nel caso di variazione di uno degli elementi contenuti nel contratto individuale concluso, la modifica deve essere preceduta da una fase negoziale svolta sempre tra il soggetto che ha conferito l'incarico o che ha

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA AREA I PROPOSTE COORDINAMENTO UIL DIRIGENTI INTERNO

designato ed il dirigente interessato che deve esprimere il proprio consenso alle modifiche. La procedura di modifica per perfezionarsi deve essere sottoposta all'informazione preventiva data alle OO.SS. rappresentative della dirigenza dell'Area I, ai sensi dell'art. 6 C. 2 del CCNL.

INCARICHI AGGIUNTIVI- CRITERI CONFERIMENTO

Per il conferimento degli incarichi aggiuntivi valgono le regole proposte per il conferimento degli incarichi dirigenziali dell'Area I e, comunque, devono rispettare:

- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
- correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'art. 20 del CCNL, nei casi previsti;
- rotazione negli incarichi, al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

Per garantire la massima efficacia e trasparenza alle disposizioni legislative in materia di incarichi aggiuntivi, l'Amministrazione si assume l'obbligo di istituire entro due mesi dalla sottoscrizione della presente contrattazione integrativa per la Dirigenza dell'Area I, una banca dati degli incarichi aggiuntivi conferiti sia al personale di ruolo che ad esperti esterni, con privilegio di accesso in lettura ai responsabili sindacali della dirigenza in adempimento al diritto all'informazione di cui all'art. 60, comma 6 del CCNL.

Per il conferimento di incarichi aggiuntivi la preferenza deve essere rivolta alle professionalità interne rispetto a consulenti o esperti esterni ovvero pensionati ex dirigenti.

MOBILITA' DALL'ESTERNO- CRITERI

Pr adottare un provvedimento di mobilità' dall'esterno bisogna verificare che vengano rispettati i seguenti principi:

- vacanza del posto per il quale viene bandita la mobilità' dall'esterno dopo aver esperito la procedura di mobilità' interna e questa ha dato esito negativo con la persistenza vacanza del posto;
- esistenza di istanza del dirigente interessato alla mobilità';
- nulla osta dell'amministrazione di provenienza.

Per selezione di piu' aspiranti allo stesso posto (art. 36 ccnl) la graduatoria sara' formata tenendo presente i seguenti criteri:

1. dirigenti portatori di handicap
2. situazioni di famiglia, privilegiando maggior numero di familiari a carico se il dirigente sia unico titolare di reddito
3. maggiore anzianita' lavorativa presso la pubblica amministrazione

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA AREA I
PROPOSTE COORDINAMENTO UIL DIRIGENTI INTERNO**

4. particolari condizioni di salute del dirigente, dei familiari e del convivente stabile, qualora la stabile convivenza sia accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente.
5. presenza in famiglia di portatori di handicap

**MOBILITA' DEI DIRIGENTI TRA AMMINISTRAZIONI DEL
MEDESIMO COMPARTO
SCAMBIO**

Si chiede l'introduzione della procedura di mobilita' verso l'esterno per i dirigenti dell'area I dell'amministrazione civile dell'interno con cambio con altro dirigente di pari fascia ed appartenente al medesimo comparto.

FORMAZIONE DIRIGENTI AREA I

- formazione proposta per il 2007 non si conviene sul ii° modulo perche' meno importante rispetto ad altre materie di pressante interesse professionale per il corrente anno tra cui a titolo esemplificativo si indica:
 - o la contabilita' economica posta in relazione al controllo di gestione per ricavarne indicatori di efficienza, efficacia e produttivita'.
 - o il trattamento giuridico ed economico del personale , materia questa di prossima acquisizione da parte di 84 sedi periferiche.
 - o le spese in economia alla luce delle innovazioni apportate dal codice degli appalti.
 - o management e comunicazione istituzionale.
 - o norme comunitarie in materia contabile

CRITERI GENERALI DA INTRODURRE PER LA FORMAZIONE

- istituzione comitato paritetico per la formazione (art. 9 ccnl), per dibattere su formule nuove di formazione e valutare i risultati dei moduli gia' adottati.
- prevedere la possibilita' che il dirigente scelga 1 volta l'anno un corso decentrato da effettuare nella propria sede, autorizzato dall'amministrazione che valuta la pertinenza con le materie professionali.
- prevedere la possibilita' di effettuare una formazione viva e partecipata attraverso l'espletamento da due a quattro settimane l'anno di stages presso altri uffici dell'amministrazione centrali o periferici di diverse dimensioni o presso enti locali (regioni, province, comuni) o

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA AREA I PROPOSTE COORDINAMENTO UIL DIRIGENTI INTERNO

altri organismi con i quali si svolge un lavoro congiunto, effettuando con questi anche convenzioni.

- ☐ prevedere la possibilita' di effettuare periodi applicativi anche di 15 giorni all'anno presso facolta' universitarie della localita' dell'incarico (o di quella piu' vicina) per l'approfondimento di materie economiche e giuridiche al fine di sviscerare problemi di inquadramento normativo o di interpretazione di leggi di interesse professionale.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Prevedere per le sedi periferiche 4 fasce di retribuzione di posizione

FASCIA A: SEDI DI GRANDI DIMENSIONI (29)

FASCIA B: SEDI DI DIMENSIONI MEDIO-GRANDI (8)

FASCIA C: SEDI DI DIMENSIONI MEDIE (12 QUESTURE ED 84 PREFETTURE NON SEDI DEL 2° POSTO DI FUNZIONE= 96)

FASCIA D: SEDI DI PICCOLE DIMENSIONI (7 POSTI COMMISSARIATI GOVERNO-5 POSTI DIRIGENZA SERVIZI INFORMATIVI AUTOMATIZZATI= 12)

PUNTEGGIO DI SCARTO TRA LA PRIMA E L'ULTIMA 3,5 PUNTI COSI' GRADUATO

FASCIA D 2,2

FASCIA C 2,6

FASCIA B 3,3

FASCIA A: 3,5

FONDO DISPONIBILE AL 31.12.2005 : € 5.025.006,15

DIRIGENTI IN SERVIZIO: 157

RETRIBUZIONE MINIMA PARTE FISSA: € 11.262,77 X 157 = € 1.768.254,89

RETRIBUZIONE INCARICHI AGGIUNTIVI

Coordinamento propone la corresponsione al dirigente di una quota pari al 66% dell'ammontare previsto per l'incarico aggiuntivo conferito.

RETRIBUZIONE INCARICHI AD INTERIM

Si propone la corresponsione al dirigente che ricopre un incarico ad interim del 25% della retribuzione di posizione prevista per il dirigente sostituito.

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA AREA I
PROPOSTE COORDINAMENTO UIL DIRIGENTI INTERNO**

**RETRIBUZIONE INCARICHI PARTICOLARI ALL'INTERNO
DELL'UFFICIO**

Si propone la corresponsione al dirigente che ricopre un incarico all'interno dell'ufficio non compreso nella declaratoria di area della dirigenza dell'area I, per il quale l'Amministrazione centrale ne venga notiziata attraverso l'invio di apposito provvedimento formale di conferimento, di una maggiorazione della retribuzione di risultato del 25% relativamente all'anno di attribuzione. La possibilita' di corrispondere la maggiorazione suddetta e' sottoposta all'espletamento di apposita procedura di consultazione delle OO.SS.rappresentative della dirigenza in apposito incontro da espletarsi all'inizio di ciascun anno.

OPERE INGEGNO

Corresponsione di una maggiorazione del 20% della retribuzione di risultato annua al dirigente che abbia realizzato nell'anno opere dell'ingegno nell'interesse dell'amministrazione, adeguatamente attestate dall'amministrazione.

COPERTURA ASSICURATIVA

In relazione al tipico rischio professionale della categoria dei dirigenti dell'area I che e' quello della responsabilita' amministrativo contabile, si chiede che alla prossima scadenza contrattuale la scelta della compagnia assicurativa venga fatta dall'amministrazione, prima del rinnovo ulteriore della polizza in corso, in modo da assicurare la copertura del rischio professionale prevalente con una somma minima a carico del dirigente. Cio' poiche' la compagnia assicuratrice riceve per la nostra categoria una somma con fondi contrattualmente stabiliti e fissi che e' esuberante di molto rispetto al rischio minimo o quasi nullo del dirigente dell'Area I di essere chiamato a rispondere per responsabilita' civile.

**RIDEFINIZIONE DELLE SPECIFICITA' PROFESSIONALI
DELLA DIRIGENZA DELL'AREA I DEL MINISTERO
DELL'INTERNO**

Ridefinizione delle declaratorie di area della dirigenza dell'area I dell'amministrazione civile dell'interno. Prima della conclusione della procedura della contrattazione integrativa la ridefinizione dei contenuti di alcune declaratorie di aree e' rilevante per garantire criteri di equita' nella definizione delle fasce di retribuzione di posizione proposte. Tale ridefinizione e', altresì, necessaria per una corretta valutazione della dirigenza, correlando

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIRIGENZA AREA I
PROPOSTE COORDINAMENTO UIL DIRIGENTI INTERNO**

gli obiettivi con la rilevanza dell'incarico, finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato ed al funzionamento del sistema di valutazione del dirigente ben correlato a criteri oggettivamente legati alla natura e tipologia dell'incarico.

**COMITATO PARI OPPORTUNITA' E PER LA LOTTA AL
MOBBING**

Si chiede l'immediata istituzione dei due comitati:

1. COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA' (ART. 10 CCNL)
2. COMITATO PER LA LOTTA AL MOBBING (ART. 11 CCNL)

VALUTAZIONE ANNUALE DELLA DIRIGENZA

Il coordinamento UIL chiede l'adozione di quella parte della piattaforma unitaria cgil cisl uil , comunicata all'amministrazione, e di cui si alla presente unisce copia della parte riferita alla valutazione.

Roma, li 15 marzo 2007

IL COORDINAMENTO NAZIONALE UIL DIRIGENTI INTERNO