



Coord. Nazionale
Penitenziari



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
Dipartimento Amministrazione Penitenziaria e Dipartimento della Giustizia Minorile**

Proposta della UIL-PA Penitenziari

PREMESSA

Dopo la stipula del vigente CCNL comparto ministeri, in scadenza il 31.12.2009, è necessaria e urgente la sottoscrizione del nuovo contratto integrativo.

L'Amministrazione della Giustizia ha subito una serie di riforme ordinamentali, normative e tecnologiche alle quali il personale per senso di responsabilità e attaccamento al dovere si è adeguato, senza che da parte dell'Amministrazione si organizzassero processi formativi e senza per questo venire gratificato da una condizione lavorativa più dignitosa.

Con il contratto integrativo del 2000 tutte le professionalità esistenti erano state accorpate in tre aree (ex aree A, B e C) ed erano state introdotte nuove figure professionali. Era stato anche tracciato un percorso di riqualificazione professionale per tutte le categorie di lavoratori che avrebbe dovuto consentire loro di riqualificarsi giuridicamente con ovvi benefici economici.

Solo il 45% dei dipendenti del DAP ha potuto fruire di questa opportunità, molti ancora aspettano di completare il percorso di riqualificazione e molti altri che si sono già riqualificati non possono passare realmente alla nuova qualifica per carenza di fondi, pur essendo idonei.

Inoltre come è ben noto le dotazioni organiche già sono carenti del 37% del personale e saranno ridotte del 10% considerato il personale transitato ai ruoli di Dirigente e non essendo previsti nuovi concorsi molti posti di servizio del DAP e del DGM sono coperti da personale appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria.

PROPOSTA

Il nuovo contratto integrativo dovrebbe dare a tutto il personale dei vari dipartimenti del Ministero della Giustizia l'opportunità di migliorarsi sotto l'aspetto professionale ed economico. Per cui necessita una riorganizzazione del lavoro nei vari uffici responsabilizzando il personale che vi opera in modo da migliorare i servizi all'utenza.

Inoltre il contratto integrativo dovrebbe prevedere uno strumento utili per rafforzare i controlli per il rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

La UIL-PA Penitenziari per carenza di organico del DAP e del DGM chiede all'Amministrazione un confronto per fissare delle regole riguardo ai principi della meritocrazia, in quanto il personale è impegnato nello svolgimento di diversi servizi. Per cui è necessario fissare criteri precisi per il confronto di II livello utili ad evitare "beghe" nei posti di servizio.

Per incentivare il personale e migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi istituzionali è necessario attivare procedure di selezione del personale finalizzate al passaggio di fascia retributiva all'interno delle aree utilizzando a tal fine quote del Fondo Unico di Amministrazione e creare le condizioni per il passaggio in tempo breve delle varie professionalità all'Area superiore, ovviamente entro il limite fissato del 50%.

La formazione dovrà garantire la partecipazione poiché contribuirà all'attribuzione di punteggio per l'avanzamento di fascia economica.

Si dovrà garantire il rispetto sulle Pari Opportunità e prevenire il fenomeno del "mobbing".

Si chiede un consolidamento del sistema delle relazioni sindacali a livello locale nel confronto e la risoluzione delle eventuali controversie sull'interpretazione dei contratti e che le OO.SS. e i rappresentanti delle RSU vengano convocati anche per valutare le normative relative all'igiene, all'ambiente alla sicurezza e alla prevenzione negli ambienti di lavoro oltre che nelle concertazioni aventi in oggetto l'incentivazione

del personale.

La UIL-PA chiede inoltre la costituzione di tavoli tecnici separati per i vari dipartimenti del Ministero della Giustizia, in quanto i profili professionali del DAP e del DGM nulla hanno in comune con i profili professionali del DOG.

La seguente piattaforma è pertanto diretta al DAP e al DGM che hanno profili professionali pressoché identici svolgendo lo stesso compito trattamentale dei detenuti pur se uno tratta gli adulti e l'altro i minori.

PIATTAFORMA

A. Campo di applicazione degli istituti del Contratto Collettivo Integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo ha validità per tutto il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato dipendente dal Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria e Dipartimento della Giustizia Minorile e destinatario del CCNL del Comparto Ministeri ad eccezione dei dirigenti.

B. Contrattazione Collettiva Integrativa

1. Il presente contratto viene sottoscritto dalle parti con le risorse del Fondo Unico di Amministrazione assegnate a ciascun ufficio periferico al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e fare fronte ai processi di ammodernamento e avanzamento professionale del personale..

2. Inoltre è necessaria l'applicazione di un accordo integrativo decentrato presso ogni ufficio periferico per regolamentare le seguenti materie:

- 1) Applicazione e gestione in sede locale dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri di valutazione e dei criteri ripartizione del FUA
- 2) Individuazione dei criteri di applicazione delle normative relative all'igiene, alla sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e all'adeguamento per i dipendenti disabili
- 3) Criteri di attuazione della mobilità esterna
- 4) Articolazione dell'orario di lavoro.

3. I contratti collettivi integrativi decentrati devono essere valutati secondo le effettive esigenze del posto di lavoro e devono tenere conto delle risorse umane disponibili e delle economie assegnate.

C. Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo decentrato

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal CCNL 16.02.1999. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti ed ha validità fino alla firma del CCNL 2010-2012.

D. Composizione delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale per la contrattazione collettiva integrativa

1. Le delegazioni di parte pubblica devono essere così composte:

- in sede centrale, per l'ufficio del Gabinetto del Ministro e per ciascun ufficio dirigenziale generale dal titolare o da un suo delegato
- per il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, dal titolare degli uffici di sede centrale, distaccata o periferica già individuati come sede di contrattazione decentrata
- per il Dipartimento della Giustizia Minorile, dal titolare degli uffici di sede centrale, distaccata o periferica già individuati come sede di contrattazione

2 Le delegazioni di parte sindacale sono composte dalle organizzazioni di categoria territoriali firmatarie del CCNL e dalle RSU.

E. SISTEMA DI PARTECIPAZIONE SINDACALE

INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione, tramite il titolare dell'ufficio competente ad emanare gli atti deve trasmettere alle OO.SS. in modo continuativo tutta la documentazione necessaria ad assicurare la completa conoscenza delle proprie determinazioni.

Informazione preventiva:

2. L'Amministrazione deve fornire almeno 15 giorni prima ai soggetti sotto indicati, tranne i casi urgenti e non programmabili, l'informazione preventiva nelle seguenti materie, tramite l'invio della documentazione necessaria:

- 1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 CCNL:
 - a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) verifica periodica della produttività degli uffici;
 - c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
 - d) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazioni della Amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
 - e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
 - f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dei Ministeri;
 - g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 21, comma 10 CCNL;
 - h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - i) concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
 - l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
 - m) programmi di formazione del personale;
 - n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - o) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione;
 - p) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

- 2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2 CCNL:
 - a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
 - c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
 - d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
 - e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
 - f) programmi di formazione del personale;
 - g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Informazione successiva:

3. L'Amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva subito dopo l'emanazione dell'atto o del provvedimento:

- 1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 CCNL:
 - a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
 - b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
 - c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - f) andamento generale della mobilità del personale;
 - g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;

- h) distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione, ai sensi dell'art.31 CCNL
- i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2 CCNL:

- a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
- b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
- c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
- d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
- e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
- f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;

Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

CONCERTAZIONE

Si rimanda all'art. 6, lettera B) del CCNL (piena applicazione)

CONSULTAZIONE

Si rimanda all'art. 6, lettera C) del CCNL (piena applicazione)

FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione dei ministeri conseguenti all'applicazione della Legge 59/97, sono costituiti presso ogni Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività, correlata dai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso ogni Ministero sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali. Alla prima riunione verranno stabilite le modalità di funzionamento della Conferenza.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

F. Commissioni di Verifica e Arbitrato Dipartimentali

1. Deve essere costituita in ogni dipartimento una Commissione di Verifica e Controllo composta al 50% dall'Amministrazione e al 50% dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie di Contratto, con il compito di verificare e intervenire su richiesta delle Organizzazioni Sindacali su quelle Direzioni che non rispettano l'applicazione del Contratto e delle Normative vigenti.

2. Se la Commissione rileverà inefficienza e il mancato rispetto delle norme contrattuali da parte dei Dirigenti provvederà alle sanzioni previste dalle norme in vigore in materia.

G. Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti concordano di istituire entro sessanta giorni dalla firma del presente contratto, i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

2. I Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing istituiti presso ciascuna amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) CCNL 16.02.1999, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione o alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. I Comitati, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

4. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantisce tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

5. I Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

H. Comitato Pari Opportunità

1. I Comitati per le Pari Opportunità, istituiti presso ciascuna amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) CCNL 16.02.1999, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4, comma 3, lett. a CCNL;

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi del d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (codice pari opportunità tra uomo e donna);

d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne ed a quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le opportunità in data 24 maggio 2007;

e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o enti.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'Amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, sentite le proposte formulate dai Comitati Pari Opportunità sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- processi di mobilità.

4. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantisce tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo utile, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni.

4/bis. Il Comitato Pari Opportunità collabora con l'Amministrazione alla redazione di una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso.

5. I Comitati per le Pari Opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

I. Commissione sulle pari opportunità e sul fenomeno del mobbing

La UIL-PA Penitenziari propone la costituzione di una Commissione sulle pari opportunità e sul fenomeno del mobbing.

La Commissione ha autorità sanzionatoria e deve di volta in volta esaminare i casi presentati dal Comitato Pari Opportunità o dal Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing.

I componenti della Commissione saranno costituiti per il 50% dalle OO.SS. e per il 50% da funzionari dell'Amministrazione.

La Commissione invierà le proposte di sanzione per la ratifica alla Commissione indicata alla lettera F.

J. Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

Si rimanda all'art. 9 CCNL (piena applicazione)

K. Clausole di raffreddamento e composizione dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

4. In caso di violazione degli obblighi previsti dal CCNL o dal presente contratto collettivo integrativo nazionale, la parte interessata comunica all'altra parte l'intenzione di avviare un tentativo di composizione e trasmette copia della comunicazione al Dirigente generale preposto alla gestione del personale e alle organizzazioni sindacali di categoria di livello nazionale.

5. Il tentativo ha inizio entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione e deve concludersi nei successivi cinque giorni. Nel caso il tentativo non si svolga o non si completi entro tale lasso di tempo, la parte interessata ne dà notizia al Dirigente e alla OO.SS. di categoria di livello nazionale che si adoperano per comporre il conflitto.

6. Qualora ci sia una evidente violazione contrattuale deve essere interessata la Commissione proposta alla lettera F.

7. Nel corso della procedura di composizione del conflitto le parti si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali.

L. RISPETTO DEI DIRITTI SINDACALI

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

Il trasferimento di un dirigente sindacale può essere effettuato solo dopo autorizzazione dell'organizzazioni sindacale di appartenenza e della RSU della quale è componente.

DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Al ricevimento della comunicazione scritta di indizione di assemblea, i dirigenti degli uffici devono indicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali promotrici i locali idonei allo svolgimento dell'assemblea e permettere al personale la partecipazione alla stessa con la garanzia dei servizi essenziali.

Gli stessi dirigenti devono provvedere ad informare l'utenza dell'eventuale riduzione dell'attività dell'ufficio durante lo svolgimento dell'assemblea.

2. Per gli altri punti si rimanda all'art. 2 CCNL integrativo 1998/2001 che di seguito si riporta:

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
 - singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali;
 - dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
 - da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;
3. Per quanto previsto e modificato resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del Ccnq 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

3. I dirigenti che con palese evidenza non rispettano tale diritto devono essere, con nota scritta del Capo del Dipartimento in questione, puniti per comportamento antisindacale.

DIRITTO DI AFFISSIONE

I dirigenti sindacali, i componenti delle RSU e i soggetti a vario titolo autorizzati dalle OO.SS. hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati di interesse sindacale e di lavoro in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre e accessibili a tutto il personale.

M. CRITERI DI VALUTAZIONE PER LO SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELLE AREE

1) **ESPERIENZA PROFESSIONALE E MATURATA** (senza limiti) con il riconoscimento effettivo dell'anzianità di servizio:

- 0,50 punti per ogni anno di anzianità nell'Amministrazione di appartenenza
- 0,15 punti per ogni anno di anzianità nell'Amministrazione Pubblica

2) TITOLI DI STUDIO, CULTURALI E PROFESSIONALI (max 15 punti)

a) TITOLI DI STUDIO max 10 punti (sono valutabili i titoli di studio coerenti con il profilo – viene valutato il titolo di studio di livello più elevato):

Diploma	3 punti
Laurea triennale	5 punti
Diploma di Laurea o Laurea Specialistica	8 punti
Specializzazione post lauream/ Master di II Livello/ Dottorato di Ricerca	10 punti

b) ALTRI TITOLI CULTURALI max 5 punti (1 punto per ogni titolo, esclusivamente: abilitazione all'esercizio della professione, iscrizioni ad albi professionali, abilitazioni all'insegnamento, iscrizione ad elenchi di professionisti riconosciuti dallo Stato, titoli di studio non coerenti con il profilo ma dello stesso livello o superiore a quello valutato al punto precedente).

3) PERCORSI FORMATIVI CON ESAME FINALE (max 15 punti)

Le regole dei percorsi verranno declinate in sede di Contrattazione integrativa biennale sulle linee generali di formazione di cui al presente CCNL.

I percorsi formativi devono essere garantiti a tutto il personale.

N. ATTUALE CONFLUENZA IN SEDE DI PRIMA APPLICAZIONE AL CCNL DEL 14.09.2007

I dipendenti in servizio sono inquadrati nei profili secondo le confluenze indicate nella declaratoria dei nuovi profili e di seguito sinteticamente richiamata, mantenendo la fascia economica, come da tabella di trasposizione allegata:

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE **

Aree precedente sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree Nuovo sistema classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree
AREA A	A1	PRIMA AREA	F1
	A1S		F2
	//		F2
AREA B	B1	SECONDA AREA	F1
	B2		F2
	B3		F3
	B3S		F4
	//		F5
	//		F6
AREA C *	C1	TERZA AREA *	F1
	C1S		F2
	C2		F3
	C3		F4
	C3S		F5
	//		F6
	//		F7

(*) Nella Terza Area è compreso anche il personale dei ruoli ad esaurimento che conserva il proprio trattamento economico

(**) La trasposizione avviene ad invarianza di spesa

O. SVILUPPI RETRIBUTIVI NELLE AREE

PRIMA AREA (ex Area A):

La Prima Area (ex Area A) è composta ormai dalla figura degli ex Operai (ex Area A) che devono transitare nella Seconda Area in linea con quanto previsto dal DPCM del 28/02/2006.

SECONDA AREA (ex Area B):

Attuale confluenza in sede di prima applicazione al CCNL del 14/09/2007.

Vi si trova personale di varia qualifica e il 50% del personale svolge mansioni superiori e gli deve essere riconosciuta la fascia economica del lavoro svolto.

Sviluppi da F1 a F2; F3; F4; F5; F6.

TERZA AREA (ex Area C):

Attuale confluenza in sede di prima applicazione al CCNL del 14/09/2007.

Vi si trova personale di varia qualifica e il 60% del personale svolge mansioni superiori e gli deve essere riconosciuta la fascia economica del lavoro svolto.

Sviluppi da F1 a F2; F3; F4; F5; F6; F7.

P. Avanzamenti di Fascia economica in automatico

Considerato che l'Amministrazione Penitenziaria e il Dipartimento della Giustizia Minorile non hanno mai applicato avanzamenti dal sistema classificatorio in Aree vedi A1S ora Prima Area F2; B3S ora Seconda Area F4; C1S ora Terza Area F2; e C3S ora Terza Area F5; la UIL – PA Penitenziari chiede che il personale che si trova nella fascia economica immediatamente inferiore a quelle enunciate ex "S" deve essere lì inquadrato qualora sia nelle condizioni previste dal contratto che prevedeva tale inquadramento.

Q. PREVISIONI E PROPOSTE PROFESSIONALI DEL PERSONALE DI AREA DIRETTIVA TERZA FASCIA (EX AREA C) MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Dipartimento Amministrazione Penitenziaria e Dipartimento della Giustizia Minorile

Dipartimento della Giustizia Minorile

Nella terza area (ex Area C) per il Dipartimento della Giustizia Minorile si deve prevedere e inserire attraverso concorsi a titoli ed esami, il profilo del Direttore di Istituto, così come è già stato previsto per gli Uffici di Servizio Sociale per Minori, oggi ruolo coperto dal personale dell'Area Educativa con qualifica di Educatore.

Dipartimento Amministrazione Penitenziaria

Nella Terza Area (ex Area C) si devono definire i compiti ed il ruolo della figura dei Direttori che non fruiscono dei benefici della Legge Meduri.

Dipartimento Amministrazione Penitenziaria e Dipartimento della Giustizia Minorile

Si devono creare nuovi ruoli professionali oltre a quelli principali già esistenti:

Direttore Amministrativo	(ex Area C1 in su Collaboratori)
Direttore Finanziario	(ex Area C1 in su Contabili)
Direttore Relazioni e Trattamento	(ex Area C1 in su Educatori)
Direttore Edile	
Direttore Informatico	
Direttore della Formazione.	

R. PROGRESSIONI TRA LE AREE

L'Amministrazione promuove procedure di riqualificazione professionale per tutto il personale in servizio in modo da permettere il passaggio tra la prima e la seconda area, pur nel rispetto delle percentuali previste per l'accesso dall'esterno, utilizzando il 50% del FUA per garantire a tutto il personale almeno un passaggio di area nell'arco di tre anni.

S. SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici avverranno dopo procedura di valutazione come previsto dal CCNL e devono valorizzare il lavoro di dipendenti tenendo conto delle professionalità supportata nel caso anche da titoli inerenti alla posizione da ricoprire, previo corso di riqualificazione e con la valutazione tramite criteri prefissati.

I contingenti del personale e le risorse della parte fissa del FUA da destinare agli sviluppi economici dei dipendenti verranno stabiliti annualmente con separato accordo per ogni singolo dipartimento.

T. ARTICOLAZIONE DELLE TIPOLOGIE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. In accordo con quanto previsto nel CCNL, possono essere ammesse le seguenti tipologie di orario di lavoro, anche coesistenti tra loro, concertate con le organizzazioni sindacali firmatarie di contratto:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane fino al completamento dell'orario d'obbligo o con due o tre rientri pomeridiani;
- orario articolato su sei giorni: l'attività lavorativa si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni: si adottano solo per determinate attività e quando le altre tipologie di orario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio. Vanno adottate dopo consulto con le OO.SS.
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

2. La flessibilità applicabile alle varie tipologie di orario è concordata in sede di contrattazione decentrata.

3. L'Amministrazione favorisce l'attuazione di tutte le tipologie di orario di lavoro compatibilmente con le esigenze di organizzazione del lavoro in modo da ridurre il ricorso al lavoro straordinario e agevolare le categorie di lavoratori svantaggiati.

U. FORMAZIONE

Come esposto nell'art. 24 CCNL 2006/2009, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie volte ad una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa. Quindi tutto il personale deve avere accesso a corsi di aggiornamento professionale per favorire la razionalizzazione e la progettazione dei servizi nell'ottica del miglioramento delle Amministrazioni.

La formazione sarà quindi mirata allo sviluppo delle professionalità mediante aggiornamenti in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative o di nuove tecnologie.

Per il personale neoassunto appena conclusa la procedura concorsuale, l'Amministrazione provvederà alla realizzazione di corsi di addestramento professionale. In questi corsi si inseriranno moduli atti alla sensibilizzazione sulle tematiche relative alle pari opportunità e alle discriminazioni su qualunque base.

Per il personale già dipendente, i corsi si terranno periodicamente per consentire la partecipazione a tutto il personale e saranno rivolti verso l'ammodernamento, la razionalizzazione e l'informatizzazione.

Le linee generali delle attività formative saranno oggetto di accordo separato per singolo Dipartimento.

V. SERVIZIO DI MISSIONE

La UIL-PA Penitenziari propone che al personale del Comparto Ministeri dipendente da Dipartimento Amministrazione Penitenziaria e dal Dipartimento Giustizia Minorile nei servizi esterni sia riconosciuto il servizio di missione alla pari del personale di Polizia Penitenziaria.

Al momento infatti, in un servizio congiunto, al personale di Polizia Penitenziaria viene riconosciuto il servizio di missione mentre questo non avviene per il personale del Comparto Ministeri.

Pertanto si chiede che nel Dipartimento Amministrazione Penitenziaria e nel Dipartimento della Giustizia Minorile, vista anche la pericolosità del lavoro svolto, sia riconosciuta l'indennità di missione analoga a quella prevista dal Contratto Sicurezza.

W. MOBILITÀ VOLONTARIA INTERNA ALL'AMMINISTRAZIONE

1. Le amministrazioni nell'ambito dello stesso comparto, possono coprire i posti vacanti in organico destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altra amministrazione del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.

I passaggi tra DAP e DGM possono avvenire come trasferimenti all'interno dello stesso dipartimento trattandosi figure professionali similari.

2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'amministrazione di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

3. Il dipendente che si trasferisce per mobilità volontaria da un'altra Amministrazione del medesimo comparto mantiene la fascia retributiva acquisita a seguito di progressione economica orizzontale di cui all'art. 17, nell'ambito delle disponibilità del Fondo Unico dell'Amministrazione di destinazione.

X. TRASFERIMENTO DEL CONIUGE

Il dipendente a tempo indeterminato, il cui coniuge convivente sia destinatario della legge 10 marzo 1987, n. 100, in caso di trasferimento di sede del coniuge stesso, ha diritto al trasferimento, anche in soprannumero, presso gli uffici della propria amministrazione situati nella medesima sede di servizio del coniuge o, in mancanza, nella sede più vicina.

Y. DOTAZIONI ORGANICHE

La UIL-PA Penitenziari richiede una contrattazione separata per definire le nuove dotazioni delle piante organiche per ogni Dipartimento alla luce dell'ammodernamento della Pubblica Amministrazione, valutando concretamente le reali carenze di organico e fissando nell'ambito degli stanziamenti di bilancio, le risorse economiche necessarie alla copertura di spesa per il finanziamento dei concorsi interni e pubblici (con percentuale di posti riservati al personale già dipendente) per il riadeguamento degli organici del personale del Comparto Ministeri ormai ridotto ad un lumicino.

Roma, lì 06 luglio 2009

*Il Segretario Nazionale
Armando Algozzino*