

Proposta di inserimento del personale civile della difesa nell' art. 3 del D.lgs. n. 165/2001 (regime di diritto pubblico)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La necessità di riconfigurare il rapporto di lavoro dei dipendenti della difesa nasce dall'esigenza non solo di riconoscere un miglior trattamento economico e funzionale al personale civile, ma anche dalla necessità di rendere il modello difesa più omogeneo.

È evidente che la proposta di collocazione dei civili della difesa nel cosiddetto regime di diritto pubblico (art. 3 del D.lgs. n.165/2001) deriva da elementi/caratteri oggettivi basati sulla natura ontologica del rapporto di lavoro con l'A.D.. Non c'è ombra di dubbio, infatti, che il personale civile opera - come supporto diretto (contribuendo sia in teatro operativo sia "in house") - e indiretto con il personale delle Forze Armate e quindi **opera nello stesso ambito e con la stessa mission del dicastero**, contribuendo fattivamente alla sicurezza e difesa del territorio nazionale.

Alla luce di quanto sopra risulta inadeguato l'attuale regime privatistico discendente dal CCNL (con contratto individuale) per una categoria che di fatto è parte integrante dello Stato e che opera congiuntamente con la componente militare in regime di diritto pubblico per le finalità di cui sopra.

Peraltro tra le categorie di lavoratori rientranti nel regime pubblicistico per effetto dello status che le caratterizza (Forze Armate e Forze di Polizia, Magistrati, Prefetti, Avvocati dello Stato, Diplomatici, Vigili del Fuoco e dirigenti del Dipartimento dell'Amm.ne Penitenziaria - DAP), ce ne sono anche altre che sicuramente non risultano essere più "specifiche" dei civili della difesa, quali quelle dei dipendenti della CONSOB, Banca d'Italia, Antitrust e dei Professori e Ricercatori universitari.

Senza entrare, in questa sede, nel merito della tipologia di disposizioni legislative da adottare, la collocazione in **regime pubblicistico comporterebbe inevitabilmente un regime transitorio** (vedasi professori e ricercatori universitari) che continuerebbe a fare riferimento agli istituti principali del CCNL di riferimento (**ma permetterebbe da subito di andare in deroga su alcuni altri**) fino alla graduale emanazione del provvedimento/provedimenti di legge contenenti gli istituti ordinamentali di riferimento, determinando pertanto con gradualità un nuovo asset normativo, molto più aderente alle esigenze organizzative e funzionali.

Avere un ordinamento proprio di riferimento consentirebbe di superare l'attuale "appiattimento" funzionale ed economico previsto dal "Nuovo Sistema di Classificazione" comune a quasi tutto l'ormai superato comparto ministeri.

Tale ordinamento attraverso un nuovo sistema di classificazione andrebbe anche al superamento delle limitazioni organiche imposte dalla legge n. 244/2012, rendendo più flessibili i numeri complessivi delle risorse umane in aderenza alle nuove e più ampie competenze previste per la difesa, il tutto anche in ottica di futuri transiti.

Tale riconfigurazione potrebbe eliminare l'attuale sistema delle aree funzionali, dando continuità nella progressione di carriera con l'abbattimento degli "steccati" oggi presenti tra un'area funzionale e l'altra (avendo il requisito del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno).

#specificitàunicalternativa

In una prima fase si risolverebbe l'annosa problematica degli ex 3° livelli e si garantirebbe al personale che ne ha i requisiti una progressione reale senza un abbattimento delle funzioni (com'è ora) a un unico profilo (più o meno per area).

In una seconda fase si garantirebbe al personale in possesso del titolo di studio previsto una possibilità di avanzamento, sempre attraverso un sistema selettivo e di accertamento della professionalità, sino alle funzioni apicali non dirigenziali dell'amministrazione.

Per quanto riguarda in particolare la dirigenza si ritiene necessario riconoscerle un ruolo unico della Difesa. Tale riconoscimento andrebbe sicuramente a valorizzare le figure apicali dell'amm.ne riconoscendone la peculiarità professionale e determinando così la necessità di attingere, in modo preponderante (nel rispetto delle normative che a oggi disciplinano il turn over), dalle professionalità interne (funzionari già in forza alla difesa). Tale "ruolo Difesa", inoltre, limiterebbe se non eliminerebbe, in caso di interpello (che oggi sarebbe rivolto al nuovo "Compartone" Funzioni Centrali), l'accesso di dirigenti da altre amministrazioni dello Stato. Si rammenta tra l'altro che altre categorie dirigenziali sono confluite (con legge delega n.154/2005) nell'art. 3, come ad esempio i dirigenti appartenenti al citato DAP, i quali hanno ottenuto, fra le altre cose, l'inserimento di nuovi istituti ordinamentali con benefici funzionali ed economici.

In merito alle risorse economiche da reperire, premesso che gli aumenti stipendiali sarebbero stabiliti per legge, si potrebbero prevedere, anche limitatamente al solo interno del profilo di appartenenza, automatismi stipendiali che seppur aboliti continuano a essere previsti per alcune altre categorie del pubblico impiego (vedasi docenti universitari).

Inoltre si potrebbe stabilizzare inizialmente, in una nuova voce quale indennità, tutto il trattamento accessorio per il personale civile della difesa. Non essendo prevista, per le categorie in regime pubblicistico, la performance individuale (così come disciplinato dal D.lgs. n. 150/2009) non occorrerebbe accantonare quote per la retribuzione della suddetta performance. Auspicando che le previste valorizzazioni degli immobili della difesa sul territorio nazionale abbiano sempre più un esito positivo, si potrebbero utilizzare in percentuale, le somme derivanti dalle suddette valorizzazioni.

#specificitàunicalternativa

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI IMPIEGO E SULL'ORDINAMENTO DELLE CARRIERE DEL PERSONALE CIVILE DEL MINISTERO DELLA DIFESA

Linee di indirizzo

PREMESSA

In considerazione della particolare natura delle funzioni esercitate dal personale civile della Difesa, il relativo rapporto di lavoro dovrebbe essere riconosciuto come rapporto di diritto pubblico. Pertanto dopo il comma 1-ter dell'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, andrebbe inserito il seguente:

«1-quater. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale civile del ministero della Difesa è disciplinato dal rispettivo ordinamento».

La seguente proposta ha come scopo la definizione e la descrizione di alcune linee guida e indicazioni per la definizione di un **“ORDINAMENTO TIPO”**, per la disciplina del rapporto d'impiego del personale civile della Difesa, che includa e comprenda alcune specificità/innovazioni, non presenti né attuabili con il vigente quadro normativo (CCNL di comparto), e la cui stesura, modifica e integrazione sia affidata a una condivisione (da prevedere in un Protocollo d'Intesa) tra Amministrazione e Parti Sociali. L'ordinamento oltre a fissare i principi generali, applicabili e valevoli per tutti i lavoratori civili della Difesa, andrebbe a disciplinare alcune materie attinenti il rapporto medesimo (ordinamento professionale, formazione, orario di lavoro, mobilità, trattamento economico, ecc.). Per la definizione di tali aspetti, pertanto, **devono essere previsti dei procedimenti negoziali, tra una delegazione di Parte Pubblica e una delle Organizzazioni Sindacali rappresentative**, i cui contenuti sono recepiti con decreto del Presidente della Repubblica.

DISPOSIZIONI ORDINAMENTALI GENERALI

Occorre precisare che l'obiettivo di tale proposta non è quello di modificare totalmente l'attuale assetto normativo-contrattuale in vigore (CCNL di comparto), ma quello di mutuare parte degli Istituti contrattuali vigenti, trasferendoli/inserendoli nel nuovo assetto ordinamentale. Pertanto, allo scopo di tracciare i capisaldi di un possibile Ordinamento del Personale Civile della Difesa (ovvero le regole di assunzione, il rapporto d'impiego, la definizione e l'articolazione di Ruoli e Qualifiche, lo stato giuridico, la formazione, il trattamento economico etc...), **si riportano di seguito a titolo di esempio alcune proposte/indicazioni** caratterizzate da novità/innovazioni rispetto all'attuale configurazione di riferimento quadro-normativa contenuta nel CCNL di comparto.

#specificitàunicalternativa

Gli istituti ordinamentali sottostanti sono esclusivamente una traccia e una linea guida su cui sviluppare un modello più approfondito ed esaustivo.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ED IMPIEGO – FUNZIONI/MANSIONI – RUOLI E QUALIFICHE

- ✓ Definizione dei ruoli del personale appartenente alle varie carriere (dirigenziale/ direttiva, amministrativa/tecnica o dei servizi generali, operativa/esecutiva), dei requisiti generali, concorsi, nomina in ruolo;
- ✓ Articolazione dei ruoli, distinzione e descrizione delle funzioni del personale appartenente al ruolo e l'inquadramento nelle varie qualifiche;
- ✓ Recupero/istituzione dei differenti ruoli/qualifiche funzionali rispetto al NSC, con l'articolazione dei vari ruoli;
- ✓ La distinzione di diverse qualifiche funzionali collocate su un piano verticale con posizioni funzionali differenziate all'interno di ciascun ruolo con la possibilità di attribuzione, per ciascuna qualifica funzionale, di uno o più scatti convenzionali di anzianità o di fascia retributiva o di posizione economica (es: F1/F2/F3);
- ✓ Soppressione dell'attuale I Area e transito verticale del personale nelle carriere/qualifiche iniziali dell'ex II Area;
- ✓ Prevedere apposite aree/funzioni di Vice dirigenza (come già previsto per il personale dei VV.FF.).

ARTICOLAZIONE DELLA CARRIERA DIRETTIVA (ex III Area) – FUNZIONI

- ✓ Articolazione e qualifiche della carriera direttiva (definizione delle funzioni della carriera direttiva e modalità di alimentazione dall'interno della carriera direttiva);
- ✓ Accesso ai ruoli con funzioni di Vice dirigente (procedure d'interpello, titoli e requisiti).

ARTICOLAZIONE DELLA CARRIERA AMMINISTRATIVA/TECNICA (ex II Area)

- ✓ Articolazione e qualifiche della carriera Amministrativa/tecnica (definizione delle funzioni della carriera A/T e modalità di alimentazione dalla ex I Area).

ASSUNZIONI – REQUISITI GENERALI

- ✓ Requisiti generali;
- ✓ Concorsi per l'assunzione in deroga al blocco del turn-over previsto per il personale contrattualizzato, previsione di concorsi straordinari;
- ✓ Assunzioni nei ruoli delle varie carriere.

#specificitàunicalternativa

ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- ✓ Orario concentrato (*già previsto per il personale CONSOB*). Istituzione di nuove forme di orario di lavoro, tra cui per esempio quello concentrato su quattro giornate lavorative per i conseguenti risparmi che se ne ricaverebbero (es.: nuclei stralcio negli enti in chiusura o enti in ristrutturazione/riorganizzazione che ne potrebbero usufruire anche temporalmente. A richiesta del dipendente per motivi sociali familiari);
- ✓ Orario personalizzato. A richiesta del dipendente per motivi personali;
- ✓ Telelavoro - Smart Working (da disciplinare con accordi dedicati);
- ✓ Orario flessibile ed Orario multiperiodale;
- ✓ Banca delle ore;

FERIE – PERMESSI – ASPETTATIVE – ASSENZE

- ✓ Ferie, festività soppresse;
- ✓ Permessi e permessi retribuiti, autorizzazione a fruire dei congedi e dei permessi;
- ✓ Malattie, accertamenti sanitari, rimborsi e indennizzi per malattie o infortuni dipendenti da causa di servizio;
- ✓ Tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- ✓ Aspettativa per motivi di salute, aspettativa per la frequenza di corsi di studio, aspettativa per motivi particolari etc.

FORMAZIONE E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE

- ✓ Formazione e qualificazione professionale;
- ✓ Formazione obbligatoria;
- ✓ Formazione a distanza (e-learning, etc.);
- ✓ Formazione del personale nell'ambito delle unità organizzative;
- ✓ Attribuzione, per tipologia di corso, dei relativi punteggi da assegnare per le progressioni di carriera.

CODICE DISCIPLINARE E DI COMPORTAMENTO

- ✓ Sanzioni e procedimento disciplinari;
- ✓ Organi competenti a infliggere le sanzioni disciplinari;
- ✓ Collegio arbitrale (ripristino);
- ✓ Estinzione del provvedimento disciplinare. Tempi e modalità.

SVILUPPI FUNZIONALI – RIQUALIFICAZIONI INTERNE

#specificitàunicalternativa

- ✓ Criteri generali, inquadramento nella nuova qualifica/posizione, norme sulle procedure di riqualificazione del personale delle varie carriere;
- ✓ Progressione verticale tra le diverse Funzioni/Qualifiche, mediante procedure di riqualificazione interne per titoli ed esami (“riqualificazioni” che garantiscano non solo uno “scatto” stipendiale, ma anche e soprattutto una “progressione” professionale con l’accesso a un diverso profilo collocato in posizione sopra ordinata;
- ✓ Prevedere l’accesso alle qualifiche dirigenziali del personale civile della carriera direttiva del Ministero in possesso dei requisiti previsti (titolo di studio e titoli abilitativi).

TRATTAMENTO ECONOMICO

- ✓ Introdurre nuovi istituti riguardanti il trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione complessiva a oggi prevista dall’attuale CCNL, diretti a rafforzare e a contraddistinguere la specificità del rapporto d’impiego (Indennità di specificità Difesa, assegno di funzione, etc.).
- ✓ Stabilizzazione di tutto il trattamento accessorio all’interno del trattamento economico fondamentale da far confluire in un’indennità fissa e pensionabile;
- ✓ Ripristino indennità di missione nazionale;
- ✓ Contributo di trasferimento;
- ✓ Indennità di prima sistemazione;
- ✓ Alloggi di servizio/contributo sul canone di affitto;

RELAZIONI SINDACALI

- ✓ Individuazione di PROCEDIMENTI NEGOZIALI, con delegazioni di parte pubblica e organizzazioni sindacali. I discendenti Accordi negoziali sugli istituti ordinamentali saranno parte del “*presente*” Regolamento;
- ✓ La disciplina delle relazioni sindacali è regolata da appositi accordi stipulati con le Organizzazioni Sindacali firmatarie degli Accordi negoziali di cui sopra.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

- ✓ Prima applicazione dei procedimenti negoziali;
- ✓ Clausole transitorie di salvaguardia.

#specificitàunicaalternativa