

**CONFRONTO NEGOZIALE SUL SISTEMA DI INQUADRAMENTO
E GESTIONE DEL PERSONALE**
Roma, 9 luglio 2012

Il 7 e 8 febbraio scorso l'Amministrazione e le OO.SS. hanno avviato il confronto negoziale sul sistema di inquadramento e gestione del personale. In quella occasione l'Amministrazione ha fatto riserva di presentare uno schema di carattere generale, a partire dal quale sviluppare il confronto secondo un approccio "aperto", che rimetta ai contributi di entrambe le parti la determinazione dei contenuti concreti della riforma.

In linea con tale programma, è stata sviluppata un'ipotesi, a carattere generale, di un sistema di inquadramento con "**2 Aree professionali**" che prevede:

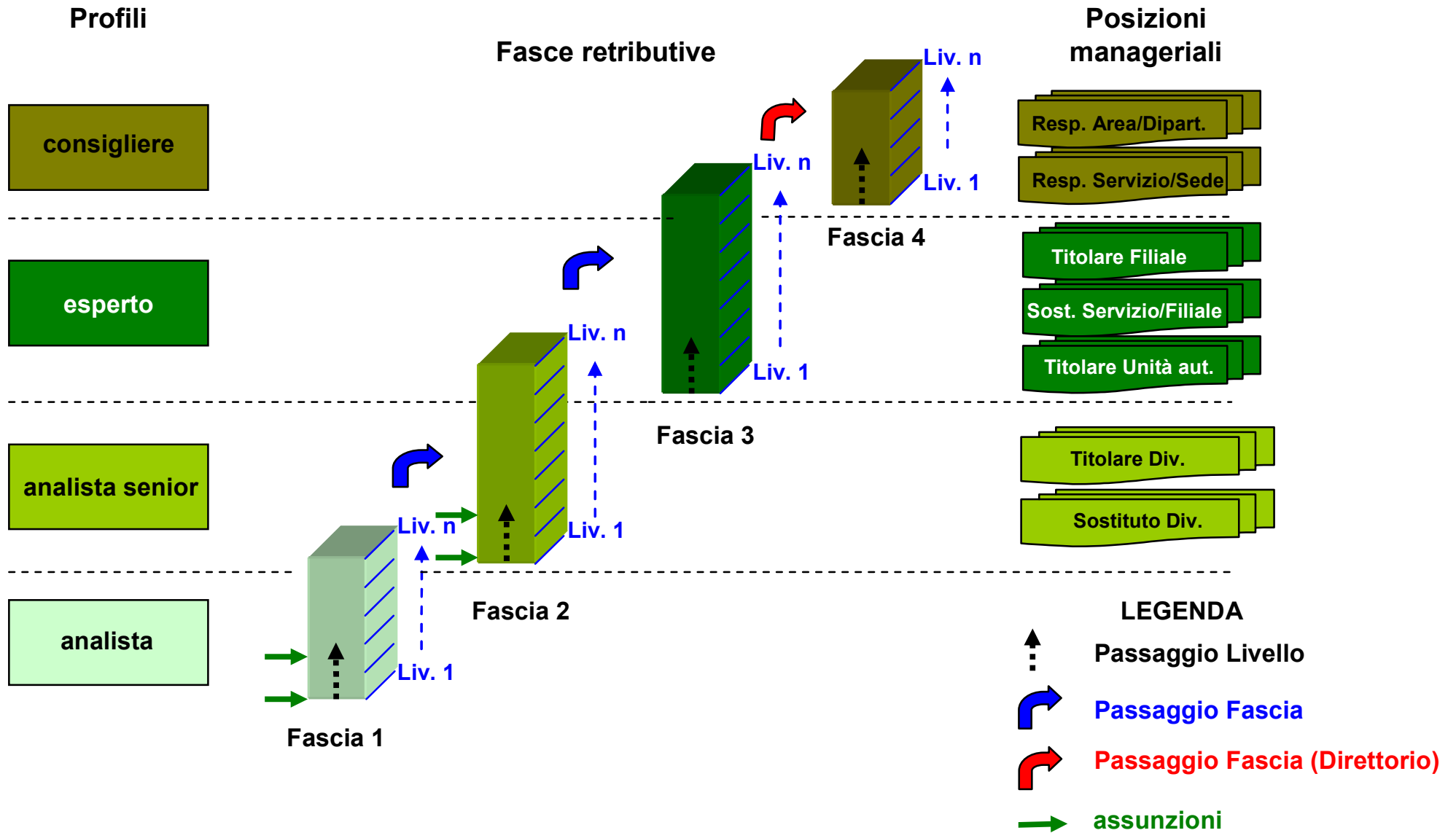
- il **superamento dell'attuale ripartizione del personale in gradi, ruoli e carriere**. Verrebbe conservato il solo ruolo legale in considerazione dei vincoli legati all'ordinamento professionale degli avvocati;
- percorsi di sviluppo **paralleli** di tipo:
 - a) "professionale";
 - b) "manageriale", legato alla copertura di posizioni di rilievo organizzativo.

1. ASSETTO DEGLI INQUADRAMENTI

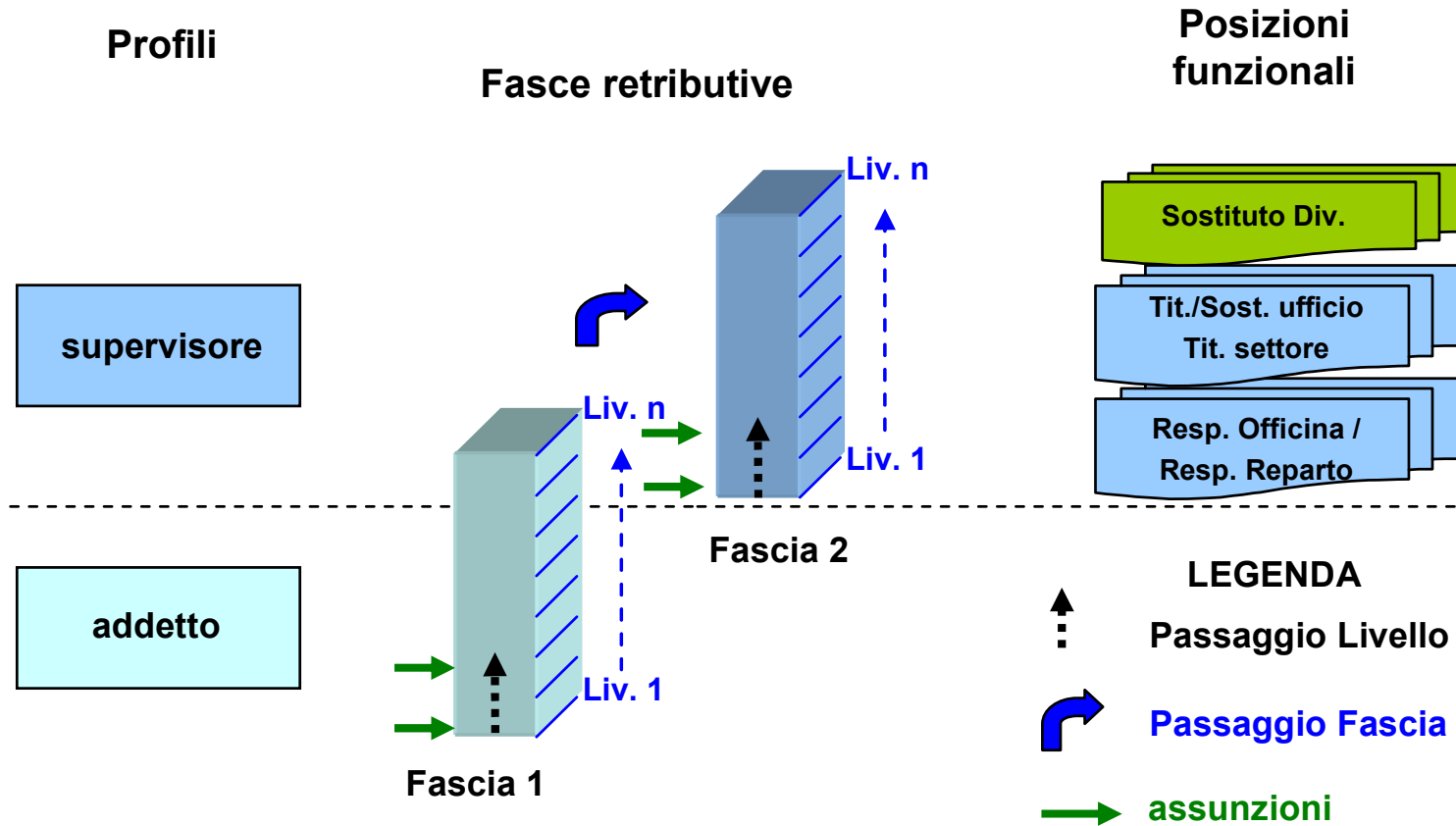
Lo schema generale proposto prevede l'inquadramento del personale in due **Aree professionali**:

1. "**Specialistico/Manageriale**" articolata in 4 fasce retributive, per il personale che svolge attività di analisi, gestione e verifica delle informazioni ovvero di organizzazione di risorse in unità di base complesse;
2. "**Addetti ai processi operativi**" articolata in 2 fasce retributive, per il personale che svolge lavori a contenuto prevalentemente operativo e attività di supervisione di processi e risorse in unità di base di complessità non elevata.

Area professionale
Specialistico / Manageriale



Area professionale
Addetti ai processi operativi



2. ALIMENTAZIONE

L'alimentazione dell'Area professionale "Specialistico/Manageriale" avverrebbe prevalentemente dall'esterno, con elementi in possesso di laurea specialistica ed eventuale esperienza/specializzazione post-lauream.

L'alimentazione dell'Area professionale "Specialistico/Manageriale" avverrebbe anche mediante **concorso interno**, cui si accederebbe dopo una permanenza minima nell'Area professionale "Addetti" di 5 anni, per un numero di posti determinato. Il passaggio potrebbe implicare mobilità d'ufficio.

L'Area professionale "Addetti" verrebbe alimentata dall'esterno con diplomati di scuola secondaria di secondo grado o laureati triennali.

In entrambe le Aree professionali le assunzioni potrebbero avvenire in livelli diversi della stessa fascia retributiva ovvero in fasce retributive diverse, in relazione alla diversa qualificazione richiesta.

3. TRATTAMENTO ECONOMICO

Le **fasce retributive** sarebbero articolate in una pluralità di **livelli economici**.

Per l'Area professionale "Specialistico/Manageriale" sarebbe prevista una parte variabile dello stipendio legata ai risultati, di entità crescente in funzione della fascia di appartenenza.

L'attribuzione delle posizioni di rilievo organizzativo sarebbe accompagnata dal riconoscimento di **un'indennità** commisurata al peso della posizione.

4. PROGRESSIONI ECONOMICHE

a) Passaggi di livello economico

La progressione all'interno delle fasce avverrebbe **annualmente** in base al merito, anche per più di un livello.

I livelli verrebbero attribuiti sulla base di una programmazione annuale per Area funzionale ovvero Macro aggregato di Servizi o Filiali.

b) Passaggio di fascia retributiva

Il passaggio all'ultima fascia retributiva dell'Area professionale "Specialistico/Manageriale" avverrebbe a scelta del Direttorio.

Tutti gli altri passaggi di fascia verrebbero conferiti sulla base di una programmazione annuale per Area funzionale ovvero per Macro aggregato di Servizi/Filiali.

Il passaggio di fascia sarebbe subordinato al conseguimento di un numero minimo di livelli economici per merito.

5. SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione verrebbe ripensato in funzione delle esigenze del nuovo assetto ed esteso anche al personale delle fasce più elevate (attuale dirigenza), eventualmente anche attraverso forme di valutazione dal "basso".

6. ATTRIBUZIONE POSIZIONI DI RILIEVO ORGANIZZATIVO

La responsabilità di Aree funzionali, Servizi e Sedi verrebbe attribuita dal Direttorio, a scelta tra il personale dell'Area professionale "Specialistico/Manageriale" appartenente alle ultime due fasce retributive.

Per le restanti posizioni, la copertura avverrebbe di norma tramite *vacancy* che stabilirebbe le condizioni di seniority e i requisiti professionali per parteciparvi. La valutazione delle candidature verrebbe effettuata da una Commissione *ad hoc* attraverso una pluralità di strumenti (es. interviste, assessment).

La copertura tramite *vacancy* di una posizione di rilievo organizzativo corrispondente a una fascia retributiva più elevata di quella di appartenenza determinerebbe anche l'inquadramento nella fascia superiore.

La copertura delle posizioni di rilievo organizzativo avrebbe di norma una **durata di 5/7 anni**.

7. CRITERI DI REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE NEL NUOVO SISTEMA

▪ Area professionale “Specialistico/Manageriale”

Confluirebbe in tale Area professionale il personale appartenente alla carriera direttiva e il personale dei coadiutori che abbia optato per l'inquadramento in tale Area professionale (cfr. *infra*).

▪ Area professionale “Addetti ai processi operativi”

Confluirebbero in quest'Area professionale il personale degli “altri operativi”, la carriera Se.ge.si. e quella degli Operai.

Al personale dei coadiutori verrebbe offerta l'opzione tra l'inquadramento nell'Area professionale “Specialistico/Manageriale” (fascia 1) ovvero nell'Area professionale “Addetti” (fascia 2).

L'inquadramento nell'Area professionale “Specialistico/Manageriale” comporterebbe mobilità d'ufficio, il venir meno del compenso per lavoro straordinario, una prospettiva di maggiore sviluppo professionale da realizzare in un contesto competitivo.

L'inquadramento nell'Area professionale “Addetti” comporterebbe il mantenimento del compenso per lavoro straordinario, una maggiore stabilità di utilizzo, la possibilità di ricoprire posizioni di coordinamento operativo e, in prospettiva, anche di titolarità di unità di base di minori dimensioni (uffici).