

TEMATICHE SOSPENSE OGGETTO DI CCNI E CONFRONTO PER LE QUALI FLP DIFESA HA GIA' FORMULATO PROPOSTE

ORDINAMENTO PROFESSIONALE E FUNZIONI

Articolo ...

(Verifica delle eventuali criticità)

Le Parti concordano di istituire un tavolo nazionale di confronto teso alla verifica, anche in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, dell'efficacia e dell'appropriatezza del NSC all'individuazione delle eventuali criticità presenti e alla previsione di eventuali modifiche da introdurre nelle attuali competenze delle famiglie professionali.

Articolo ...

(Flessibilità tra le famiglie professionali)

Il tavolo di cui al precedente articolo avrà anche il compito di individuare un percorso applicativo in ambito Difesa per attuare e aggiornare al NOP la flessibilità tra le famiglie professionali, così come era stata regolamentata dall'ex art.16 del CCNL Comparto Ministeri normativo 2006-2009 ed economico 2006 – 2007 del 14.09.2007, articolo ancora vigente ai sensi dell'art. 62 comma 1 del CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni Centrali.

CCNL normativo 2006 – 2009 economico 2006 – 2007 del 14.09.2007.

Art. 16: Flessibilità tra i profili all'interno dell'area

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A.
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.
3. Il passaggio è effettuato dalle Amministrazioni, tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art. 13 (progressioni tra le aree).
4. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di cui all'Allegato A e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 18, commi 6 e 7 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

RICONVERSIONE PROFESSIONALE E MUTAMENTO DI MANSIONI PER MOTIVI DI SALUTE

1. Le Parti convengono di procedere, non oltre 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente CCNI, ad una verifica dei criteri e delle modalità previste

dalla vigente procedura di PERSOCIV.

2. Le Parti convengono comunque sin da ora che riconversione professionale e mutamento di mansioni per motivi di salute, certificati da idonea struttura pubblica, possono essere avviati anche su richiesta motivata e adeguatamente documentata del dipendente interessato, che l'Ente d'impiego dovrà comunque sottoporre alla valutazione di praticabilità da parte della Direzione Generale per il personale civile.

3. Le Parti convengono altresì che la riconversione professionale è giustificata e praticabile anche ai fini dei trasferimenti a domanda per mobilità interna volontaria straordinaria

Riferimento circolari di Persociv: n°27246 del 15.04.2003 "Mutamento di mansioni per motivi di salute o di servizio" e n°75438 del 29.10.2004 "Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica"

CCNI DIFESA 06.07.2000 **INTEGRATO DALL'ACCORDO 30.07.2002**

Titolo IV FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo 5° RICONVERSIONE PROFESSIONALE

Per riconversione professionale si intende ogni cambio di profilo, nell'ambito della stessa qualifica funzionale (posizione economica), per evidenziate esigenze di servizio.

A decorrere dal giorno successivo all'atto di stipula del presente contratto integrativo, le disposizioni di cui all' art.5, comma 14, del D.P.R. n.44/90, concernente i cambi di profilo professionale per motivi di servizio, sono concretamente disapplicati e sono contestualmente interrotte le procedure di cambio di profilo ancora in corso di cui alla citata norma.

Ai dipendenti che non abbiano ancora maturato il periodo temporale triennale previsto per l'acquisizione del diritto, viene attribuito, in via definitiva, il nuovo profilo professionale a decorrere dalla stessa data.

Le procedure di riconversione professionale a carattere collettivo, previste per gli Enti oggetto di ristrutturazione (tab. a e b del D.M. 20.01.1998 ed area centrale) dagli accordi A.D. - OO.SS. del 24/10/1997, potranno essere attuate, con i criteri ivi previsti solo successivamente all'espletamento definitivo delle procedure di riqualificazione in atto.

La riconversione professionale di cui al presente capitolo anticipa, a fronte di particolari esigenze da soddisfare, la disciplina definitiva dell'istituto che potrà realizzarsi, nella sua completezza, solo dopo l'entrata a regime del nuovo ordinamento professionale.

La riconversione professionale si prefigge, in via provvisoria, di individuare percorsi a carattere individuale, che nell'attuale fase del processo di ristrutturazione in corso possano consentire un migliore utilizzo delle risorse umane con una più razionale distribuzione delle stesse sul territorio, anche al fine di ridurre o eliminare posizioni di esubero fortemente critiche per i possibili futuri reimpieghi.

In caso di più aspiranti, in servizio nel medesimo Ente, rispetto alla vacanza disponibile, si farà ricorso alle graduatorie di cui al citato accordo del 24.10.1997.

A fronte di rappresentate esigenze di servizio l'Ente potrà avanzare proposte di riconversione professionale nei confronti del dipendente consenziente che svolga attività lavorativa presso il medesimo Ente e risulti in possesso di un profilo professionale in posizione di esubero.

L'Istituto della riconversione professionale prevede il seguente iter procedurale:

- richiesta formale da parte del Direttore dell'Ente con la rappresentazione organica delle carenze e degli esuberi nei profili professionali di interesse;
- la specifica domanda del dipendente che manifesta la propria disponibilità alla riconversione nel profilo professionale per il quale viene avvertita l'esigenza funzionale;
- la visita collegiale di idoneità fisica al profilo professionale verso il quale si richiede il passaggio;
- la predisposizione di un corso mirato al conseguimento delle nuove professionalità, previsto per un arco temporale da 1 a 4 moduli settimanali, a seconda del livello da acquisire da tenersi possibilmente nello stesso Ente di interesse. Alla predisposizione dei corsi, ove opportuno, per la corretta impostazione didattica potrà essere interessata Civilscuoladife;
- esame finale (prova d'arte, esperimento pratico, prova teorico-pratica) per l'accertamento dell'avvenuto conseguimento dei requisiti di base, necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa attinente alla nuova professionalità;
- il transito nel nuovo profilo professionale avverrà il giorno successivo al superamento dell'esame finale. Di tale transito l'Amministrazione provvederà a redigere specifico atto formale.

Le procedure di riconversione potranno essere avviate qualora nell'Ente di servizio del dipendente sussista una situazione organica in base alla quale il profilo professionale posseduto dallo stesso, sia in posizione eccedentaria rispetto all'organico di Ente ed il profilo professionale verso il quale si richiede la riconversione si trovi in posizione di carenza rispetto alle previsioni organiche locali.

Per la situazione di assoluta straordinarietà in cui versa l'Amministrazione Difesa, dovuta alla ristrutturazione in corso, i processi di riconversione non potranno subire ostacoli nella eventuale indisponibilità di posti a livello nazionale del profilo professionale verso il quale si richiede il passaggio, ma si dovrà fare esclusivo riferimento agli organici dei singoli enti interessati.

INTEGRAZIONE CON L'ACCORDO DEL 30.07.2002 DI MODIFICA CCNI DIFESA DEL 06.07.2000

Dopo il comma 11 del Capo V del Titolo IV sono inseriti i seguenti commi 11 bis e 11 ter:

11 bis Comunque, al fine di ottimizzare l'utile impiego del personale, in presenza di esigenze funzionali e di carattere contingente, individuate dagli organi programmatori e connesse a cause obiettive e di assoluto rilievo, previa informazione alle OO.SS., la D.G. del Personale Civile autorizzerà l'avvio di processi di riconversione anche nel caso di eccedenza organica nell'Ente nel profilo professionale verso il quale si richiede il passaggio, purché il profilo di appartenenza sia in posizione eccedentaria rispetto alla previsione organica.

11 ter Alla stessa stregua, nelle more della definizione dei criteri di attuazione dell'art. 3 del C.C.N.L. Integrativo del 16.05.2001, il personale dichiarato permanentemente non idoneo al profilo potrà transitare in un profilo professionale in posizione eccedentaria presso l'Ente sempreché venga evidenziata la complessiva esigenza funzionale.

L'adeguamento organico, per i profili interessati potrà essere realizzato successivamente, in relazione alle nuove esigenze senza alcuna variazione di spesa.

L'istituto della riconversione, alla presenza delle medesime circostanze, potrà essere applicato anche al personale proveniente da altro Ente con il ricorso alle varie forme di mobilità previste, ivi comprese le ipotesi di reimpiego conseguenti a processi di riorganizzazione ed a provvedimenti di chiusura o di dismissione di Enti sul territorio.

Le forme di riconversione professionale che si rendono opportune per il passaggio definitivo del personale presso altre Amministrazioni o Enti pubblici non sono soggette ad alcun vincolo organico.

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI

La Commissione medica è competente a giudicare l'idoneità fisica al nuovo profilo professionale ed è composta da due medici ed un membro tecnico che abbia specifica conoscenza delle caratteristiche professionali dell'impiego che il dipendente dovrà espletare.

La Commissione predisposta al fine di attestare la idoneità professionale alle nuove mansioni è composta da tre membri di cui due tecnici con conoscenze professionali del nuovo impiego.

I membri tecnici devono rivestire qualifica funzionale superiore a quella dei dipendenti da riconvertire ed appartenere alla medesima area professionale.

La Commissione, dopo l'effettuazione del corso da parte del dipendente, esprimerà la propria valutazione positiva o negativa sulla base di un esperimento pratico o prova d'arte, ovvero sulla base di una prova tecnico-pratica a seconda delle caratteristiche tecniche delle professionalità da acquisire.

COMPITI E FUNZIONI DEL PERSONALE CIVILE DELLA DIFESA

In ragione della necessità condivisa, in un'ottica di maggiore e piena valorizzazione delle competenze e delle professionalità possedute dalla componente civile dell'A.D, di dare una organica e coerente lettura alla suddivisione di compiti e funzioni fra il personale civile della Difesa ed il personale militare, viene istituito un tavolo tecnico nazionale permanente per il monitoraggio degli effetti legati all'applicazione della Direttiva SMD-SGD del giugno 2017 sull'impiego civile, con particolare riferimento all'area T/O, i cui risultati dovranno essere portati all'attenzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione ex art. 6 CCNL ai fini della formulazione di eventuali proposte di modifica della Direttiva in argomento.

PERSONALE EX MILITARE TRANSITATO NEI RUOLI CIVILI EX D.I. 18.04.2002

1. Entro e non oltre 45 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNI, verrà

avviato un tavolo di confronto di livello nazionale per fare un punto di situazione dettagliato sui transiti del personale militare nei ruoli del personale civile già avvenuti sulla base del D.I. 18.04.2002, sulle problematiche in essere e sulle prospettive ed effetti legati ai possibili futuri transiti ex Decreti attuativi della Legge 31.12.2012, n.244.

2. Per il personale di cui al presente articolo, l'Amministrazione si impegna a organizzare, non oltre 90 giorni dalla data di ingresso nei ruoli civili e anche in sede territoriale di livello regionale/interregionale, specifici corsi di formazione sugli istituti contrattuali e sulle regole in ambito Difesa del rapporto di lavoro del personale delle aree funzionali allo scopo di facilitarne il percorso di integrazione all'interno del nuovo status.

LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

- 1) Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 39 e 40 del CCNL 2019-2021, il lavoro agile ordinario è operante nella Difesa ed è disciplinato dal relativo Regolamento a far data dal 10.07.2023.
- 2) L'Amministrazione si impegna ad attuare il Lavoro da Remoto attraverso la diramazione di una specifica circolare, in linea con l'orientamento applicativo dell'ARAN n°CFC117a del 7 aprile 2023 che recita *“Per completezza di trattazione si evidenzia che il Contratto Collettivo non è intervenuto a modificare la previgente disciplina del cd. telelavoro, il quale resta disciplinato dall'art. 3 del DPR 8/3/1999 n.70 e dal CCNQ sottoscritto il 23/03/2000, così come richiamati dai precedenti CCNL.”*.

STRUTTURA DELLA BUSTA PAGA E VOCI STIPENDIALI

1. Al fine di consentire l'attuazione di quanto previsto all'art. 71 del CCNL 2016-2018, con particolare riguardo all'adozione di specifiche misure atte a garantire la completa conoscibilità della struttura della busta paga e dei singoli elementi che ne determinano, mensilmente, l'importo, i rispettivi Enti amministrativi rendono disponibile, a richiesta, uno statino mensile riepilogativo.
2. In detto documento riepilogativo dovranno essere riportate, in dettaglio, le singole voci che determinano lo specifico importo erogato, ivi compreso il conteggio dei buoni pasto sostitutivi spettanti.
3. Lo statino di cui al precedente comma, reso disponibile entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, potrà essere utilizzato dal dipendente per la

contestazione di eventuali irregolarità riscontrate nella elaborazione della propria busta paga, facoltà concessa ai dipendenti ai sensi del comma 2 dell'art. 71 del CCNL sopra richiamato.

**MATERIE IN SOSPESO ANCORA DA TRATTARE
CON CONFRONTO O CONTRATTAZIONE NAZIONALE**

Tenuto conto della comunicazione di Persociv del 18.10.2024 di avvio incontri di confronto per il mese di novembre afferenti *“i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione”*:

- (CONTRATTAZIONE) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- (CONTRATTAZIONE) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018;
- (CONTRATTAZIONE) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018 (diritto allo studio);
- (CONTRATTAZIONE) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
- (CONFRONTO) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;

Roma lì.....