

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL  
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI PER IL QUADRIENNIO  
NORMATIVO 2006-2009**

***PREMESSA***

Come noto, il Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) 1998-2001 prevede che presso ciascun ministero venga menzionato e sottoscritto con le OO.SS. ivi rappresentate un Contratto collettivo integrativo, in quanto strumento di attuazione, a livello di ogni singola Amministrazione, del predetto Contratto collettivo nazionale.

Dal 25 luglio 2008 al 16 luglio u.s. si è svolto il negoziato per la redazione del testo del Contratto collettivo integrativo di Ministero, che ha consentito di regolamentare diversi istituti e materie previste anche dal CCNL 2006-2009, sui quali si riferisce nel paragrafo successivo. A tale negoziato hanno partecipato da parte sindacale anche qualificati rappresentanti confederali di categoria a livello nazionale, il cui contributo si è rilevato particolarmente utile data la visione di più ampio respiro da essi apportata alla trattativa.

Il risultato del negoziato di redazione, conclusosi positivamente il 16 luglio u.s., dopo 57 riunioni, è costituito da un testo che intende valorizzare la professionalità dei dipendenti del Ministero degli Affari Esteri nell'ambito del percorso necessario per l'elaborazione e il sostegno di strategie di riorganizzazione della pubblica amministrazione, con il fine ultimo di un migliore perseguimento degli obiettivi istituzionali in relazione all'evolversi dello scenario internazionale e a tutela degli interessi italiani e delle comunità italiane all'estero. Il contratto integrativo è ispirato, oltre al CCNL cui si riferisce, alle innovazioni introdotte nella Pubblica Amministrazione dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 volte al riconoscimento del merito e al miglioramento della performance individuale dei dipendenti nonché alla selettività nell'attribuzione dei premi.

Nel periodo durante il quale si è protratto l'intero negoziato per il Contratto collettivo integrativo di Ministero, è prevalso complessivamente da parte delle OO.SS. uno spirito costruttivo ed aperto, che ha consentito di trovare convergenze tra le diverse posizioni affermatesi in una trattativa così articolata e complessa.

***CONTENUTI***

Sul piano dei contenuti, il Contratto collettivo integrativo testé concluso da un lato promuove, nel quadro delle disposizioni generali del CCNL 2006-2009, un sistema di relazioni sindacali all'interno del Ministero degli Affari Esteri in linea con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 quali la contrattazione, la concertazione, la consultazione e l'informazione e, dall'altro, realizza un nuovo modello organizzativo per il personale destinatario dello stesso CCNL 2006-2009.

Circa il contenuto specifico del contratto, si evidenziano i seguenti punti salienti:

- Forme di partecipazione sindacale (art. 4): vengono istituiti alcuni organismi, composti su base paritetica tra l'Amministrazione e le OO.SS., abilitati a formulare proposte all'Amministrazione. Oltre alla Conferenza di Amministrazione e alla Commissione sull'attribuzione delle qualifiche di disagio delle sedi all'estero, già previste dal precedente Contratto Integrativo di Ministero, si è prevista la costituzione della Commissione Igiene e Servizi Sociali. Tali organismi si riuniranno almeno due volte l'anno.
- Comitato per le Pari Opportunità (art.5) e Comitato Paritetico per il Fenomeno del Mobbing (art. 6): sono individuati i compiti e gli obiettivi dei predetti Comitati, in attesa dell'adozione delle disposizioni di legge sull'unificazione degli stessi in un unico Comitato.
- Classificazione e profili professionali (art. 8, 9 e 10): in conformità con le disposizioni ed i criteri di cui agli articoli 6, 7 e 8 del CCNL 2006-2009, viene definito il nuovo sistema di classificazione del personale del Ministero degli Affari Esteri. Sono stati definiti i profili giuridici di accesso ad ognuna delle tre aree previste dal CCNL: unico accesso nella prima area; tre nella seconda area, tre nella terza area. L'area della promozione culturale prevede un unico profilo giuridico di accesso in piena sintonia con le disposizioni della legge 22 dicembre 1990, n. 401. Il nuovo ordinamento professionale così definito permette il mantenimento di una corrispondenza certa tra profili e funzioni all'estero e una più agevole procedura di assegnazione del personale sui posti-funzione della rete, nel rispetto dei criteri che disciplinano i trasferimenti predisposti da questa Amministrazione. Le declaratorie dei profili professionali sono contenute nell'Allegato A del Contratto.
- Progressioni verticali (art. 11): si rimanda all'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 62 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ai sensi del quale le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'Amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.
- Flessibilità tra i profili all'interno dell'area (art. 12): sono disciplinati i passaggi all'interno della medesima Area tra profili diversi, a parità di livello di accesso (lettera A, art. 12 del Contratto) e i passaggi all'interno della medesima Area tra profili diversi aventi livello di accesso diverso (lettera B, art. 12 del Contratto).
- Procedure per gli sviluppi economici all'interno dell'area (art. 13): sono disciplinate sulla base dei criteri generali per le progressioni all'interno del sistema di classificazione previsti dall'art. 12 del CCNL 2006-2009, di quelli specifici di cui all'art. 18 del citato CCNL e tenuto conto delle innovazioni introdotte dall'art. 23 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In particolare, i passaggi alle fasce retributive superiori avvengono sulla base dell'esperienza professionale maturata, di titoli di studio, culturali e pubblicazioni coerenti con le attività del profilo e di percorsi formativi con esame finale. Tali criteri e principi di meritocrazia, come previsto dall'art. 18 del CCNL 2006-2009

sono equamente valutati e tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro, secondo i punteggi indicati nella Tabella 1 riportata in calce all'art. 13. L'esame finale consisterà nella verifica delle conoscenze acquisite nelle materie oggetto del corso.

- Politiche di incentivazione della produttività (art. 15): è stabilito che la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale oltre che i criteri per l'erogazione, che terranno conto delle prestazioni effettivamente rese, sono definiti annualmente al fine di conseguire il miglioramento della performance individuale e organizzativa, l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità dei servizi da parte della collettività e dell'utenza, la semplificazione delle procedure e il conseguimento di maggiore economicità di gestione.