



*Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale*

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E  
L'INNOVAZIONE

*Unità per le Relazioni Sindacali, l'Innovazione e la  
Semplificazione*

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### **Contratto collettivo integrativo del personale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale**

#### *Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.*

Il confronto con le Organizzazioni Sindacali sulla ridefinizione dei profili professionali è stato avviato nel mese di aprile 2015 in un'ottica di valorizzazione del personale e miglioramento della funzionalità degli Uffici nel perseguimento degli obiettivi istituzionali. Nel corso di successivi incontri sono stati condivisi e discussi i principali parametri di riferimento della modifica in un contesto di formazione continua: profilo unico, valorizzazione della funzione svolta all'estero e flessibilità.

Tenuto conto di tali principi generali, nel mese di aprile 2016 l'Amministrazione ha formulato una prima ipotesi di revisione dei profili professionali con relative declaratorie. Al nuovo ordinamento professionale nell'estate 2016, sulla base di una ipotesi di lavoro di alcune sigle, è stato affiancato l'argomento dei criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree, da svolgersi a seguito di un successivo e specifico accordo con risorse FUA 2017.

Le parti hanno avviato un serrato negoziato sui contenuti del contratto che si è concluso il 6 ottobre 2016.

#### **Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	6 ottobre 2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Fino a revisione
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Min. Plen. Luca Sabbatucci, Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione; Cons. Amb. Agostino Palese, Capo dell'Unità per le Relazioni Sindacali, l'Innovazione e la Semplificazione. <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFISAL-UNSA, FLP, USB PUBBLICO IMPIEGO e FEDERAZIONE INTESA <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> CISL FP, UIL PA, CONFISAL-UNSA

<b>Soggetti destinatari</b>		Personale di ruolo di questa Amministrazione inquadrato nelle Aree Prima, Seconda e Terza.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		1. Definizione del sistema di classificazione del personale del MAECI e delle declaratorie dei nuovi profili professionali. 2. Definizione dei criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con D.M. n. 202 del 18 marzo 2016 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		Con D.M. n. 205 del 25 marzo 2016 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.		
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## *Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto*

L'articolo 1 contiene le clausole circa decorrenza, durata e verifica di attuazione.

L'articolo 2 illustra il nuovo sistema di classificazione del personale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, tramite il quale le Parti hanno inteso proseguire il percorso di superamento della forte rigidità e frammentazione dei precedenti assetti basati sulla parcellizzazione delle mansioni.

In linea con l'indirizzo comune adottato a livello nazionale, sono stati ridefiniti i livelli giuridici di accesso ad ognuna delle tre aree previste dal CCNL, prevedendo un unico accesso nella prima area, due livelli nella seconda e un unico livello di accesso nella terza area.

La seguente tabella n. 2 sintetizza la confluenza dei previgenti profili nel nuovo ordinamento professionale, rappresentando la semplificazione degli stessi da 30 a 13 (di cui 3 mantenuti ad esaurimento) e l'individuazione per ciascun profilo professionale di un'unica posizione giuridica corrispondente alla fascia retributiva di accesso dall'esterno.

La nuova definizione delle posizioni giuridiche all'interno delle aree, in quanto materia riservata all'ambito negoziale, si rifletterà anche nelle specifiche disposizioni di legge concernenti questa Amministrazione che, nel far riferimento a inquadramenti giuridici propri dei contratti collettivi vigenti all'epoca di adozione dei provvedimenti, rimandano di fatto alle scelte in materia di

classificazione del personale effettuate in sede di negoziale e sono, pertanto, da intendersi aggiornate alla luce della riorganizzazione del sistema di classificazione effettuata a livello nazionale di comparto nonché in sede di contrattazione integrativa decentrata. In particolare, già dal 2010 la previsione della possibilità di nomina dei Direttori degli Istituti Cultura fra il personale dei “livelli IX e VIII dell’Area della Promozione Culturale”, contenuta nell’art. 14 della Legge 22 dicembre 1990, n. 401, è intesa riferita al profilo unico Funzionario dell’APC, avente posizione di accesso F1. Analoghe considerazioni valgono con riferimento alle previgenti posizioni giuridico-economiche C1, C2 e C3 citate, in materia di funzioni consolari, dall’art. 114 del DPR 5 gennaio 1967, n. 18.

Tabella n. 2 – Confluenza dei profili previgenti nel nuovo sistema di classificazione

Area	Fascia retributiva di accesso esterno	Profili professionali previgenti	Fascia retributiva di accesso esterno	Nuovo sistema di classificazione
Area I	F1	Ausiliario	F1	Ausiliario
Area II	F1	Operatore di amministrazione	F1	Operatore di amministrazione
		Operatore ausiliario/autista		
	F2	Assistente di amministrazione	F2	Collaboratore di amministrazione, contabile e consolare
	F3	Collaboratore di amministrazione		
	F3	Collaboratore contabile		
F3	Collaboratore tecnico per i servizi di informatica, TLC e cifra	F2	Collaboratore tecnico per i servizi di informatica, TLC e cifra	
Area III	F1	Funzionario amministrativo e consolare	F1	Funzionario amministrativo, contabile e consolare
	F1	Funzionario contabile		
	F3	Coordinatore amministrativo, consolare e sociale		
	F4	Direttore amministrativo, consolare e sociale		
	F1	Funzionario per la promozione commerciale	F1	Funzionario economico-finanziario e commerciale
	F3	Coordinatore economico finanziario		
	F4	Direttore economico finanziario		
	F1	Funzionario per i servizi di informatica, TLC e cifra	F1	Funzionario per i servizi di informatica, telecomunicazioni e cifra
	F3	Coordinatore informatico		
	F4	Direttore per i servizi di informatica, TLC e cifra		
	F1	Funzionario archivista di Stato	F1	Funzionario archivista di Stato / di biblioteca
	F1	Funzionario di biblioteca		
	F3	Coordinatore archivista di Stato		
	F3	Coordinatore di biblioteca		
	F4	Direttore archivista di Stato		
	F4	Direttore di biblioteca		
	F3	Coordinatore architetto / ingegnere	F1	Funzionario architetto / ingegnere
F4	Direttore architetto / ingegnere			
APC - Area III	F1	Funzionario dell'area della promozione culturale	F1	Funzionario dell'area della promozione culturale

**Profili mantenuti ad esaurimento:**

Area	Fascia retributiva di accesso esterno	Profili professionali
Area II	F2	Esperto Autista (già ad esaurimento)
	F2	Collaboratore economico-finanziario e commerciale (già ad esaurimento)
Area III	F3	Coordinatore Statistico

Nessun dipendente in servizio è inquadrato nel previgente profilo di III Area "Direttore Statistico" (fascia retributiva di accesso esterno F4).

La definizione delle declaratorie dei profili professionali contenute nell'Allegato A) del Contratto è avvenuta nei limiti delle materie devolute all'ambito negoziale, tenuto conto della specificità di questa Amministrazione rappresentata dalla rete estera. Con riferimento alle norme in materia di autonomia gestionale e finanziaria delle rappresentanze diplomatiche e degli Uffici consolari di I categoria, si ritiene utile evidenziare che il DPR 1 febbraio 2010, n.54, nel definire le funzioni amministrative e contabili presso gli uffici all'estero in corrispondenza di determinati posti-funzione della rete, prevede all'art. 3, comma 8 che "le denominazioni e le specifiche professionali riferite ai profili del personale destinatario del CCNL sono individuati in sede di contrattazione integrativa di Ministero".

Nelle suddette declaratorie, ribadendo quanto già previsto dall'art. 6, comma 5 del CCNL del 14/9/2007, le Parti hanno inteso sottolineare che ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni considerate professionalmente equivalenti all'interno dell'area (fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali), nonché tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti i compiti attribuiti.

L'articolo 3 chiarisce che la definizione dei nuovi profili professionali è orientata a una gestione più flessibile e razionale del personale nonché alla valorizzazione e sviluppo delle professionalità. Il nuovo ordinamento professionale consentirà, in particolare, all'Amministrazione di procedere ad una più agevole procedura di assegnazione del personale sui posti-funzione della rete estera corrispondenti al nuovo profilo di inquadramento, valorizzandone la professionalità in rapporto alle funzioni svolte.

Alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale corrisponde un articolato sistema di sviluppi economici.

L'articolo 4 dell'ipotesi di contratto ne disciplina procedure e criteri, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 17 e 18 del CCNL del 14/9/2007 nonché dall'art. 23 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dall'art. 52, comma 1bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 62 del citato D.Lgs. n. 150/2009.

Il comma 1 dell'articolo 4 evidenzia che il finanziamento dei passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale avviene con risorse del Fondo Unico di Amministrazione aventi caratteri di certezza e stabilità, come previsto dall'art. 32, comma 2, sesta alinea del CCNL del 16/2/1999 e ribadito nell'art. 17, comma 3 del CCNL del 14/9/2007.

Il comma 2 indica i requisiti di accesso alle procedure da possedere alla scadenza del termine previsto dal bando relativo alla presentazione delle domande di partecipazione.

Nell'elencazione dei provvedimenti disciplinari (ricevuti nei due anni precedenti il sopraindicato termine) che non precludono l'accesso alla selezione, si è tenuto conto dell'art. 18, comma 8 del CCNL del 14/9/2007 e dell'art. 55bis del D. Lgs. 165/2001 che considera la sospensione da servizio con privazione della retribuzione inferiore o pari a dieci giorni una sanzione irrogabile per infrazioni di minore gravità.

Il comma 3 rimanda alla tabella contenuta nell'allegato B) dell'ipotesi di Contratto per l'individuazione dei criteri meritocratici e selettivi ai fini della progressione economica orizzontale:

1. esperienza professionale e merito;
2. percorso formativo con esame finale;
3. titoli di studio culturali e professionali.

In proposito si evidenzia che, in linea con quanto previsto all'art. 18, comma 7 del citato CCNL, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare, al criterio della definizione numerica dell'esperienza professionale si affianca, con lo stesso peso, la componente meritocratica della valutazione della performance prevista dal D. Lgs. 150/2009.

Nel sistema di misurazione e valutazione della performance del MAECI, previsto dal Decreto Ministeriale 382bis del 23 dicembre 2010 e successive modificazioni, la "professionalità" è infatti una delle tre macro-aree di valutazione dei comportamenti organizzativi (unitamente ad affidabilità e dinamismo relazionale).

Saranno pertanto considerati gli ultimi tre punteggi annuali ricevuti dal dipendente nella suindicata valutazione individuale dei comportamenti organizzativi.

Il percorso formativo e l'esame finale verteranno su contenuti correlati all'attività lavorativa affidata al profilo professionale di appartenenza. Al completamento del percorso formativo sono attribuiti 10 punti. Gli ulteriori 30 punti sono attribuiti in base alle risposte esatte al test di verifica finale cui il personale potrà partecipare previo completamento del percorso.

Ai sensi dell'art. 18 comma 6 del CCNL del 14/09/2007, l'Amministrazione garantirà a tutto il personale interessato alla selezione la possibilità di accesso alla formazione (pena l'inutilizzabilità del criterio).

Il comma 3 prevede inoltre che il punteggio derivante dall'applicazione dei criteri indicati nell'Allegato B) sia diminuito in base alle sanzioni disciplinari ricevute nei due anni precedenti la data di sottoscrizione della domanda di partecipazione (2 punti per ogni multa e 6 punti per ogni sospensione dal servizio pari o inferiore a 10 giorni). Il punteggio complessivo è ulteriormente decurtato di 8 punti in caso di condanne definitive della magistratura contabile.

Al termine della procedura, per ciascuna fascia retributiva delle tre aree funzionali, è redatta una graduatoria di merito ai fini dell'accesso a quella immediatamente superiore.

Le procedure, da svolgersi secondo i suindicati criteri, saranno avviate a seguito di un successivo e specifico accordo - da sottoporre alla certificazione ai sensi della procedura di controllo ex articolo 40-bis del D. Lgs. 165/2001 - che determinerà i contingenti numerici dei passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore all'interno delle aree (con indicazione della relativa decorrenza) e la quantificazione delle risorse finanziarie occorrenti a valere sulle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del Fondo Unico di Amministrazione relativo all'esercizio di riferimento.

In un contesto normativo che, a fronte di risorse umane e finanziarie decrescenti, pone sempre più enfasi sull'efficacia e sui risultati dell'azione amministrativa, misurati anche e soprattutto in relazione al soddisfacimento dell'utenza, l'individuazione di profili professionali più coerenti con l'attuale gestione dei processi lavorativi è volta a garantire una efficiente e razionale organizzazione del lavoro, soprattutto sulla rete diplomatico-consolare e a fronte della percezione dell'indennità di servizio estero, incentivando il personale di ruolo a svolgere con impegno compiti di elevata professionalità e responsabilità che risultano fondamentali nell'ambito delle funzioni istituzionali del MAECI.

Nel perseguimento di tali finalità l'aggiornamento professionale del personale continuerà ad assumere un valore primario, quale indispensabile fattore di accrescimento e aggiornamento delle competenze.

Il Capo dell'Unità  
Cons. Amb. Agostino Palese

-----  
Firmato Digitalmente da/Signed by:  
AGOSTINO PALESE

| In Data/On Date: 6  
| giovedì 13 ottobre 2016 16:22:40  
|  
|  
|-----



*Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale*  
DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E  
L'INNOVAZIONE  
*Unità per le Relazioni Sindacali, l'Innovazione e la  
Semplificazione*

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### **Contratto collettivo integrativo del personale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale**

Il modello ordinamentale previsto dagli articoli 2 e 3 del contratto non introduce oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.

Le procedure degli sviluppi economici all'interno delle aree, definite dall'articolo 4 del Contratto, saranno avviate a seguito di un successivo accordo – da sottoporre alla certificazione ai sensi della procedura di controllo *ex* articolo 40-bis del D. Lgs. 165/2001 – che determinerà i contingenti numerici dei passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore (con indicazione della relativa decorrenza) e la quantificazione delle risorse finanziarie occorrenti a valere sulle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del Fondo Unico di Amministrazione relativo all'esercizio di riferimento.

Si ritiene utile evidenziare che nell'Accordo FUA 2016, le Parti hanno programmato di destinare l'importo di € 3.366.402,88 (lordo Amministrazione) per il finanziamento di 1.854 di passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore all'interno delle aree, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2017. Il contenuto dell'intesa programmatica sarà recepito in un successivo e specifico accordo da sottoporre all'iter dei controlli ai sensi del citato articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

Nella relazione tecnico-finanziaria di tale Accordo si procederà pertanto alla compilazione dei moduli di seguito indicati, in quanto obbligatori ai sensi della Circolare n. 12/2015 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e relative note applicative, ma che non risultano pertinenti allo specifico Contratto illustrato:

#### *Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*

##### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

##### Sezione II - Risorse variabili

##### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

##### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

- Totale Fondo sottoposto a certificazione
- Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

*Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

*Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente*

*Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

La relazione illustrativa a corredo del contratto in esame espone i criteri selettivi concordati nell'articolo 4 ai fini delle progressioni orizzontali.

Questa Direzione Generale sta curando la predisposizione del percorso formativo che verterà su contenuti correlati all'attività lavorativa affidata a ciascun profilo professionale, con particolare attenzione agli aspetti pratici. La formazione avrà una durata complessiva stimata in circa 40 ore da fruire durante l'orario di lavoro nell'arco di un trimestre e in modalità e-learning.

Si ipotizza che, per garantire la verifica del corretto e imparziale svolgimento del test, la prova finale per l'ottenimento degli ulteriori 30 punti si svolgerà a Roma e consisterà in un test di 30 domande a risposta multipla.

Dal punto di vista della copertura finanziaria, nessun costo è previsto per la predisposizione e pubblicazione *online* del materiale didattico né per le spese di trasferimento, per e da Roma, del personale in servizio all'estero interessato a sostenere la verifica finale.

I costi, come precisato dalla seguente tabella, sono stimati esclusivamente con riferimento a spese per la fruizione di una sede concorsuale adeguata (cap. 1391), per l'onorario spettante alla ditta che sarà incaricata dell'espletamento dei test e per il finanziamento delle commissioni (cap. 1245). Ai fini della stima tutte le commissioni sono ipotizzate composte da un Presidente, un Segretario e due Membri, considerando una media di titoli di uno per ciascun dipendente e la partecipazione alla selezione di tutto il personale in servizio.

<b>VOCE DI SPESA</b>	<b>COSTO GIORNALIERO</b>	<b>NUMERO GIORNI</b>	<b>TOTALE IVA inclusa</b>
Affitto Sede concorsuale adeguata	€ 8.000,00	4	€ 35.000,00
Ditta specializzata per la preselezione			€ 45.000,00
Comm. valutazione titoli e certificazione - I Area			€ 1.500,00
Comm. valutazione titoli e certificazione - II Area			€ 6.000,00
Comm. valutazione titoli e certificazione - III Area			€ 5.000,00
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 92.500,00</b>

Il Capo dell'Unità  
Cons. Amb. Agostino Palese

Firmato Digitalmente da/Signed by:  
AGOSTINO PALESE

In Data/On Date:  
giovedì 13 ottobre 2016 15:42:00



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DFP 0063235 P-4.17.1.14  
del 30/11/2016



15386469

Al Ministero degli affari esteri e della  
cooperazione internazionale  
Direzione Generale per le risorse e  
l'innovazione  
piazzale della Farnesina, 1

e p.c.

Al Ministero dell'economia e delle finanze  
Dipartimento della Ragioneria Generale dello  
Stato / IGOP  
Via XX Settembre, 97  
00187 ROMA

OGGETTO: Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale del Ministero degli affari esteri e  
della Cooperazione Internazionale - siglata il 6 ottobre 2016 -

Si fa riferimento all'ipotesi di contratto integrativo indicata in oggetto, trasmessa ai fini della  
procedura prevista dall'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Al riguardo, considerato anche il parere favorevole rilasciato dall'ARAN, nonché quello  
espresso dal Ministero dell'economia e delle finanze/IGOP, si ritiene che l'ipotesi di accordo in  
oggetto possa avere ulteriore corso.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

*P. Rossi*

ID: 85400

MEF - RGS - Prot. 92213 del 29/11/2016 - U

ID: 85400



*Ministero  
dell'Economia e delle Finanze*

ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL PERSONALE  
E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO  
UFFICIO VII

Prot. Nr. 92213/2016  
Rif. Prot. Entrata Nr. 83476 - 83990  
Allegati:  
Risposta a Nota del:

Roma 29 NOV. 2016

Alla Presidenza del Consiglio dei  
Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Servizio Contrattazione Collettiva  
Corso Vittorio Emanuele II, 116  
00186 R O M A

OGGETTO: Ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale del Ministero degli affari esteri e della Cooperazione Internazionale.

E' stata esaminata l'ipotesi di accordo integrativo in oggetto, sottoscritta in data 06/10/2016, inviata ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, concernente la definizione dei nuovi profili professionali, precedentemente definiti in attuazione del sistema di classificazione del personale di cui al CCNL comparto Ministeri del 14 settembre 2007.

Al riguardo, preso atto della certificazione della compatibilità economico-finanziaria dell'ipotesi fornita dall'Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero degli affari esteri e della Cooperazione Internazionale e del parere favorevole espresso dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del richiamato CCNL del 14 settembre 2007, non si hanno osservazioni da formulare in ordine all'ulteriore corso del provvedimento.

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DFP 0063024 A-4.17.1.14  
del 29/11/2016



15378155

Il Ragioniere generale dello Stato

# aran

AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

*Direzione Contrattazione I*

ARAN - Protocollo Uscita



N.0008168/2016 del 25/10/2016

AL MINISTERO DEGLI ESTERI E DELLA  
COOPERAZIONE INTERNAZIONALE  
Direzione Generale per le Risorse e  
l'Innovazione  
Unità per le Relazioni Sindacali, l'Innovazione  
e la Semplificazione  
[dgri.unita-rs@cert.esteri.it](mailto:dgri.unita-rs@cert.esteri.it)

**Rif. A.RA.N. 7935/13.10.2016**

OGGETTO: Modifiche al contratto integrativo sui profili professionali – parere ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 14 settembre 2007

Con nota n. MAE02000742016-10-13, codesta Amministrazione ha trasmesso l'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto il 6 ottobre 2016, con il quale sono stati modificati i profili professionali già precedentemente definiti in attuazione del sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL del comparto Ministeri del 14 settembre 2007.

Al riguardo, si ritiene di poter esprimere parere positivo sul nuovo assetto, che attua un sistema caratterizzato da "profili unici" per ciascuna famiglia professionale e per ciascuna posizione giuridica, cui si è pervenuti mediante un significativo accorpamento delle mansioni e dei compiti, prima articolati sui diversi livelli giuridici.

Le modifiche apportate determinano una semplificazione della classificazione professionale di codesto Ministero ed ha il vantaggio di costituire figure polivalenti che possano presidiare l'intero processo lavorativo o fasi consistenti di esso, per le quali sono state individuate, come richiesto dal citato CCNL, le diverse tipologie di attività, le conoscenze ed i requisiti richiesti.

Per quanto riguarda a definizione dei contenuti professionali, occorre rilevare, sotto il profilo tecnico, che sarebbe stato auspicabile, ma non necessario, l'utilizzo di formulazioni più ampie e meno descrittive, al fine di superare il tradizionale elenco analitico delle mansioni.

Anche sotto il profilo gestionale, tale nuovo quadro sembra essere maggiormente adeguato alle attuali esigenze delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di rendere maggiormente fungibili le prestazioni lavorative dei dipendenti con riferimento ai diversi settori di attività, e,

# aran

AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

conseguentemente, di ampliare le possibilità di utilizzo delle risorse umane esistenti a fronte di una costante riduzione delle dotazioni organiche.

Per quanto riguarda i criteri definiti dal CCNL del 14 settembre 2007, occorre evidenziare il sostanziale recepimento degli stessi, soprattutto con riferimento alla corrispondenza tra il vecchio ed il nuovo sistema classificatorio, per la quale, al fine di garantire l'invarianza dei costi, sono stati correttamente previsti meccanismi di confluenza orizzontale, adottati nel rispetto delle posizioni economiche già acquisite in precedenza.

IL DIRETTORE

( Dott.ssa Elvira Gentile)





Ministero  
dell'Economia e delle Finanze

UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO  
PRESSO IL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI  
UFFICIO II

Roma, 27/10/2016

Prot. N. 30723

Rif. Prot. Entrata N. 29173/14.10.2016

Allegati: ---

Al Ministero degli Affari Esteri  
Direzione Generale per le Risorse  
e l'Innovazione -  
Unità per le Relazioni sindacali,  
l'innovazione e la semplificazione

S E D E

**Oggetto:** Certificazione, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa e delle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa relative all'ipotesi di contratto integrativo di modifica del C.C.I. MAE quadriennio normativo 2006-2009

Ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, questo UCB ha provveduto alla verifica della compatibilità economico-finanziaria della contrattazione integrativa di cui all'ipotesi di contratto in oggetto, siglata il 6 ottobre 2016 e pervenuta a questo UCB in data 14 ottobre u.s., con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme vigenti in materia.

In tale contesto, è stata esaminata la documentazione prodotta da codesta Amministrazione, con particolare riferimento alle prescritte relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, predisposte secondo gli schemi di cui alla Circolare n. 25/2012 del Dipartimento RGS - IGOP, nelle quali è stato evidenziato che l'Accordo in esame, inerente la ridefinizione dei profili professionali del personale di ruolo del MAECI e la definizione dei criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree, non comporta oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato, prevedendo solo la sostituzione della parte II e III del vigente C.C.I., sottoscritto il 2 novembre 2010.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, effettuati i riscontri amministrativo-contabili di competenza, si certificano ai sensi del citato art. 40 bis:

1. la compatibilità della contrattazione collettiva integrativa di cui all'ipotesi di contratto sopra indicata con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme vigenti in materia;
2. le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, allegata al contratto medesimo.

In considerazione dell'eliminazione dall'articolato in esame delle previsioni di cui agli articoli 14 e 15 del precedente C.C.I. del personale MAECI per il quadriennio normativo 2006-2009, relative alla misurazione e valutazione della qualità dei servizi, si invita a tenerne conto nei

futuri accordi annuali di utilizzo del FUA, in conformità a quanto stabilito dall'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Il Direttore Generale  
(Dott.ssa Paola Noce)

