

## **LA PROPOSTA DELLA FLP PER LE ELEVATE PROFESSIONALITÀ NELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO**

### **Almeno 400 posti, coworking e modifica della pianta organica**

Dopo l'impegno che avevamo preso lo scorso 30 gennaio al tavolo sindacale nazionale con l'Amministrazione e le altre OO.SS., nella serata di oggi (4 febbraio) abbiamo fatto pervenire a tutti gli interessati una lettera con la quale, oltre a chiedere l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione e l'apertura del negoziato per la revisione e sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno, abbiamo presentato la nostra proposta per l'istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità nell'Amministrazione civile dell'Interno.

Ritenendo che per attuare le innovazioni che abbiamo proposto sia anche necessario adeguare le piante organiche e dare piena attuazione al coworking come modalità ordinaria della prestazione lavorativa, abbiamo accompagnato il nostro elaborato con una relazione introduttiva, che contestualizza e spiega come 400 Elevate Professionalità potranno assicurare le funzionalità:

- 1) nell'applicazione dell'intelligenza artificiale nei processi lavorativi,
- 2) nelle funzioni di RUP,
- 3) nel monitoraggio dei fenomeni sociali sul territorio, con particolare riguardo alla micro criminalità, criminalità diffusa, criminalità minorile, disagi sociali, tossicodipendenza ed ai fenomeni e problematiche connessi ai flussi migratori (di qualsiasi tipo) verso il nostro paese,
- 4) nella comunicazione interna ed esterna,
- 5) nella gestione del personale e delle relazioni sindacali,
- 6) nelle funzioni contabili nelle questure medie e piccole (le quali sono generalmente sprovviste della figura del dirigente contabile).

La proposta è illustrata in modo dettagliato nelle pagine che seguono la relazione introduttiva.

A seguire abbiamo riposato anche alcune nostre riflessioni in merito all'attuale sistema di assegnazione delle posizioni organizzative nell'Amministrazione civile dell'Interno.

## Relazione introduttiva della FLP alla proposta di istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità nell'Amministrazione civile dell'Interno.

Considerando il sempre più avanzato stato di digitalizzazione e la comparsa dell'intelligenza artificiale nei processi lavorativi, a partire da ora e già nel corso prossimo triennio ogni pubblica amministrazione si troverà a dover fronteggiare esigenze più evolute da parte dell'utenza e ad espletare la propria "mission", in modo totalmente diverso da quanto ha fatto finora.

Il livello di efficienza ed efficacia delle pubbliche amministrazioni sarà misurato in base alla loro capacità di risposta, sia in termini temporali che per la qualità del servizio reso e tale capacità di risposta dipenderà fortemente dal tipo di struttura ed organizzazione che le stesse riusciranno a darsi e dal tempo che ci impiegheranno.

Saranno quindi necessarie una notevole capacità di adeguamento ed una straordinaria duttilità per rimanere al passo con le mutevoli esigenze dell'utenza e dei vari soggetti (amministrativi, economici, politici, mediatici) con i quali si troveranno ad interagire.

La performance ed il valore di ogni pubblica amministrazione verranno quindi percepiti e misurati all'esterno di essa in base ai servizi offerti, all'accessibilità e qualità degli stessi, alla tempistica impiegata nel fornire risposte e alla capacità e velocità di intervento.

Considerando tutto ciò e tenuto conto del tipo di struttura e del livello di ingessamento nel quale versa attualmente, non sembra proprio che l'Amministrazione civile dell'Interno possa partire avvantaggiata nell'affrontare in modo adeguato la sfida evolutiva alla quale sarà chiamata.

Per capire meglio il rischio che si corre è forse il caso di ricordare come, poco più di quarant'anni fa, il Ministero dell'interno riuscì a farsi scappare la Protezione Civile per non aver saputo fronteggiare e gestire (essenzialmente a causa della mancanza di figure professionali competenti) l'emergenza e le conseguenze di alcune catastrofi che si erano verificate sul territorio nazionale.

Il richiamo al pregresso è necessario in quanto l'attuale strutturazione dell'Amministrazione civile dell'Interno presenta una pianta organica inadeguata e lacune (mancanza di determinati ruoli e figure professionali) che non le consentono di intraprendere il processo di ammodernamento necessario per far fronte all'evolversi della situazione.

**La pianta organica nazionale**, riguardante il personale contrattualizzato di tipo non dirigenziale dell'Amministrazione civile dell'Interno prevede attualmente un numero totale di occupanti potenziali pari a 20.720 in totale, a fronte di 14.702 di occupanti effettivi, dei quali 1.467 saranno pensionabili entro il 2027.

La distribuzione del personale tra le aree è quindi la seguente:

	in pianta organica	in servizio	mancanti
Area delle Elevate Professionalità	0	0	0
Area dei Funzionari	8.780	5.741	-3.039
Area degli assistenti	10.900	8.266	-2.634
Area degli operatori	1.040	695	-345
Totale	20.720	14.702	-6.018

Per garantire una maggiore funzionalità dell'amministrazione, entro il 2027, effettuando le modifiche "ad invarianza di spesa", la pianta organica ottimale dovrebbe essere invece la seguente:

	in pianta organica	in servizio	mancanti
Area delle Elevate Professionalità	400	400	0
Area dei funzionari	11.600	11.600	0
Area degli assistenti	8.000	8.000	0
Area degli operatori	0... ad esaurimento	0... ad esaurimento	0
Totale	20.000 circa	20.000 circa	0

Ciò significa che:

1. Il vertice politico e burocratico del Ministero dell'Interno dovrà produrre ogni utile sforzo affinché l'Amministrazione civile dell'Interno possa funzionare a pieno organico, non solo provvedendo al turnover per coloro che nel frattempo andranno in pensione, ma ottenendo anche le necessarie autorizzazioni per assumere tutto il personale necessario a completare la dotazione organica.
2. Oltre a ciò, il Ministro dell'Interno dovrà adoperarsi per ottenere un ampliamento dell'organico, con relative autorizzazioni per le assunzioni di nuovo personale, per dotare gli uffici centrali e le articolazioni territoriali del Dipartimento della PS, di un numero adeguato di personale civile per poter ottemperare al disposto dell'articolo 36 della legge 121/81.
3. Il personale con la qualifica di assistente nei prossimi anni potrà continuare ad essere impiegato in misura numericamente inferiore a quanto è avvenuto finora e

prevalentemente presso gli sportelli, il “servizio cifra” delle prefetture, gli archivi e le segreterie. Di conseguenza:

- a) Il maggior numero possibile del personale che attualmente occupa l'Area degli assistenti e che rimarrà in servizio nei prossimi anni, dovrà transitare nell'area dei funzionari.
- b) le politiche occupazionali dell'Amministrazione che prevedono assunzioni mediante concorsi esterni dovranno essere orientate soprattutto al reclutamento di funzionari, in quanto il loro utilizzo dovrà essere preponderante, se non addirittura esclusivo in tutti gli uffici, diversi da quelli sopra richiamati.

4. Le elevate professionalità dovranno invece essere impiegate per:

Assicurare quelle funzionalità che attualmente sono impropriamente attribuite alla carriera prefettizia e/o per le quali al momento non esistono, o non sono sufficienti, all'interno dell'Amministrazione (o comunque all'interno delle attuali qualifiche direttive), professionalità dotate di competenze, referenze e conoscenze per poterle svolgere in modo efficace.

Nello specifico ci riferiamo:

- a) all'applicazione dell'intelligenza artificiale nei processi lavorativi,
- b) alle funzioni di RUP,
- c) al monitoraggio dei fenomeni sociali sul territorio, con particolare riguardo alla micro criminalità, criminalità diffusa, criminalità minorile, disagi sociali, tossicodipendenza ed ai fenomeni e problematiche connessi ai flussi migratori (di qualsiasi tipo) verso il nostro paese,
- d) alla comunicazione interna ed esterna,
- e) alla gestione del personale e delle relazioni sindacali,
- f) alle funzioni contabili nelle questure medie e piccole (le quali sono generalmente sprovviste della figura del dirigente contabile).

In considerazione delle importanti funzioni che le Elevate Professionalità saranno chiamate ad assicurare all'Amministrazione civile dell'Interno, la selezione (dall'interno) ed il reclutamento (dall'esterno) dovranno avvenire attraverso procedure concorsuali che prevedano il possesso di titoli di studio adeguati agli incarichi da svolgere. Per quanto riguarda il personale che potrà accedere dall'interno, dovranno essere considerate anche la documentate ed attinenti esperienze professionali pregresse.

Un elemento fondamentale per assicurare una maggiore efficienza ed efficacia all'impiego delle Elevate Professionalità sarà il coworking, non solo inteso come possibilità di lavorare da una sede (ufficio) per le esigenze di un'altra sede (ufficio), ma anche come possibilità di lavorare da una sede (ufficio) per le esigenze di diverse altre sedi (uffici).

Nelle pagine successive è riportata la proposta FLP per l'istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità nell'Amministrazione civile dell'Interno, che prevede l'introduzione di 400 E.P.

## **Proposta della FLP per l'istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità nell'Amministrazione civile dell'Interno.**

### **n. 28 per le Prefetture/UTG delle 14 Città metropolitane**

(Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Messina, Milano, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Roma, Torino e Venezia), preposti:

- 1 alla gestione del personale contrattualizzato e delle relazioni sindacali
- 1 alla comunicazione interna ed esterna.

### **n. 91 di cui 89 per le Prefetture/UTG che non sono Città metropolitane + 2 per i Commissariati del Governo (di Trento e Bolzano), preposti:**

alla gestione del personale contrattualizzato, delle relazioni sindacali e alla comunicazione interna ed esterna.

### **n. 60 per 20 Comprensori pluriprovinciali o diocesi.**

da quantificare in **n. 3** per ciascun comprensorio pluriprovinciale o diocesi:

- 1 con funzioni di RUP,**
- 1 con funzioni di coordinamento e monitoraggio delle attività informatiche (A.I.),**
- 1 con funzioni di coordinamento e monitoraggio dei fenomeni e delle problematiche sociali.**

### **n. 20 per 20 Commissioni Territoriali per il riconoscimento della Protezione Internazionale.**

### **n. 29 per le Questure delle 14 Città metropolitane**

n. 3 per Roma e n. 2 per Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Messina, Milano, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Torino e Venezia), preposti

- 1 alla gestione del personale contrattualizzato e delle relazioni sindacali,
- 1 alle funzioni amministrativo contabili (per Roma 2)

### **n. 92 per le Questure che non sono Città metropolitane, preposti**

alla gestione del personale contrattualizzato, delle relazioni sindacali e alle funzioni amministrativo contabili.

### **n. 80 per gli Uffici Centrali del Ministero dell'Interno**

tra le quali:

5 posizioni con funzioni di coordinamento nei confronti dei 20 comprensori pruriprovinciali e di monitoraggio, a livello nazionale, dei fenomeni e delle problematiche sociali.

15 posizioni con funzioni di orientamento e monitoraggio delle attività informatiche, comprendendo i compiti di raccordo con i 20 comprensori pruriprovinciali.

*Sia per governare l'applicazione dell'intelligenza artificiale, che per reinternalizzare le attività che l'Amministrazione civile dell'Interno ha attualmente appaltato a soggetti*

esterni, la FLP ritiene che sarebbe utile prevedere, nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 l'assunzione, di 5 dirigenti informatici.

Tale proposito potrà essere realizzato (attraverso un Decreto Ministeriale) con una rimodulazione della pianta organica che preveda l'istituzione di cinque posizioni dirigenziali di livello informatico e la contestuale soppressione di cinque posizioni appartenenti alla carriera prefettizia.

Le ulteriori 60 posizioni potranno essere ripartite tra i 5 Dipartimenti in base alle loro segnalazioni e gli ambiti di competenza (che dovranno essere definiti) e potranno riguardare funzioni tecniche, statistiche, amministrative, contabili, socio assistenziali e culturali.

**In tutto, le posizioni per le elevate professionalità, sono quantificate in 400 unità.**

Poiché tali posizioni potranno essere realizzate unicamente ad invarianza di spesa, ovvero sopprimendo posti in organico attualmente appartenenti ad altre qualifiche, la nostra proposta potrà essere realizzata:

- 1) attraverso un DM che preveda una rimodulazione della pianta organica con la soppressione di:
  - n. 100 posti appartenenti alla carriera prefettizia,
  - n. 700 posti appartenenti alla qualifica di assistente (area seconda)ed alla contestuale istituzione di n. 400 posti di elevate professionalità (di vario livello retributivo e con differenti gradi di responsabilità).
- 2) mediante la previsione, nel piano triennale di fabbisogni di personale 2026-2028, dell'assunzione (mediante procedure concorsuali interne ed esterne) di n. 400 elevate professionalità.

### **Elenco dei comprensori pluriprovinciali o diocesi**

in cui è prevista l'istituzione di n. 3 elevate professionalità (per ciascun comprensorio) di cui:

- 1 con funzioni di RUP,
- 1 con funzioni di coordinamento e monitoraggio delle attività informatiche (A.I.),
- 1 con funzioni di monitoraggio dei fenomeni e delle problematiche sociali.

- 1° Comprensorio/Diocesi: Torino, Aosta, Verbano Cusio Ossola, Novara, Biella, Vercelli.
- 2° Comprensorio/Diocesi: Genova, Imperia, Savona, La Spezia, Cuneo, Asti, Alessandria.
- 3° Comprensorio/Diocesi: Milano, Varese, Como, Lecco, Lodi. Monza e Brianza.
- 4° Comprensorio/Diocesi: Brescia, Bergamo, Sondrio, Pavia, Cremona, Mantova.
- 5° Comprensorio/Diocesi: Venezia, Treviso, Padova, Rovigo.
- 6° Comprensorio/Diocesi: Verona, Vicenza, Belluno, Trento, Bolzano.
- 7° Comprensorio/Diocesi: Trieste, Gorizia, Udine, Pordenone.
- 8° Comprensorio/Diocesi: Bologna, Modena, Reggio Emilia, Parma, Piacenza.
- 9° Comprensorio/Diocesi: Ancona, Pesaro Urbino, Rimini, Forlì Cesena, Ravenna, Ferrara.
- 10° Comprensorio/Diocesi: Firenze, Prato, Pistoia, Arezzo, Siena.
- 11° Comprensorio/Diocesi: Pisa, Massa Carrara, Lucca, Livorno, Grosseto.
- 12° Comprensorio/Diocesi: Perugia, Terni, Viterbo, Macerata, Fermo, Ascoli Piceno.
- 13° Comprensorio/Diocesi: Roma, Latina, Frosinone.
- 14° Comprensorio/Diocesi: L'Aquila, Rieti, Teramo, Pescara, Chieti, Isernia, Campobasso.
- 15° Comprensorio/Diocesi: Napoli, Caserta, Benevento, Avellino, Salerno.
- 16° Comprensorio/Diocesi: R. Calabria, Vibo Valentia, Catanzaro, Cosenza, Crotone, Potenza.
- 17° Comprensorio/Diocesi: Bari, Barletta Andria Trani, Foggia, Taranto, Brindisi, Matera, Lecce.
- 18° Comprensorio/Diocesi: Palermo, Trapani, Agrigento, Caltanissetta.
- 19° Comprensorio/Diocesi: Catania, Messina, Enna, Siracusa, Ragusa.
- 20° Comprensorio/Diocesi: Cagliari, Nuoro, Oristano, Sassari.

### **Alcune nostre riflessioni in merito all'attuale sistema di assegnazione delle posizioni organizzative nell'Amministrazione civile dell'Interno.**

Attualmente le posizioni organizzative negli Uffici Centrali e Periferici del Ministero dell'Interno vengono assegnate a personale appartenente all'area terza in numero di 40 (che se vengono svolte per un solo semestre diventano 80, con relativo dimezzamento del riconoscimento economico).

L'assegnazione avviene mediante una scelta insindacabile da parte dell'amministrazione a livello centrale, sulla base di segnalazioni provenienti dagli uffici (in teoria tutti quelli centrali e periferici) effettuate in seguito ad un confronto sindacale, con il risultato che gran parte delle segnalazioni (per poter effettuare le quali si perde un sacco di tempo con inutili ed infruttuosi confronti sindacali) non vengono prese in considerazione.

Tra i criteri scelti per l'assegnazione della posizione organizzativa c'è inoltre quello della rotazione tra il personale.

Tali elementi rendono evidente che l'assegnazione delle posizioni organizzative non viene effettuata con la finalità di rendere più funzionali determinate attività all'interno degli uffici, ma unicamente per assolvere alle previsioni del CCNL del comparto Funzioni Centrali e soprattutto con l'intento di accordare un "contentino" a qualcuno.

Non ritenendo che tale sistema sia sufficientemente apprezzabile, la nostra proposta è di modificarlo una volta che si sarà proceduto a rendere effettiva ed operante l'Area delle Elevate Professionalità.

A quel punto, per rimanere nei numeri (che sono vincolati dalle risorse del FRD che vengono destinate per tale finalità) anche il sistema dell'assegnazione delle posizioni organizzative potrà essere modificato nel modo seguente:

- prevedendo nel Contratto Integrativo di Amministrazione, oltre ai criteri per assegnazione, anche le sedi e gli uffici nelle quali verrà riconosciuta la posizione organizzativa;
- rimettendo alla contrattazione sindacale delle suddette sedi l'individuazione dei destinatari del provvedimento.

Un criterio abbastanza oggettivo per l'individuazione delle sedi sarebbe quello di assegnare:

- una posizione organizzativa a ciascuna Prefettura/UTG ed a ciascuna Questura che si trovano nelle 14 città metropolitane, per un totale di 28 posizioni organizzative assegnate agli uffici periferici del Ministero dell'Interno;
- due posizioni organizzative a livello centrale per ciascuno dei 5 Dipartimenti Ministeriali;
- una posizione organizzativa a ciascuno degli 8 Uffici di diretta collaborazione del Ministro (Gabinetto del Ministro, Ufficio affari legislativi e relazioni parlamentari, Segreteria del



Ministro, Ufficio stampa e comunicazione, Organismo indipendente di valutazione della performance e Segreterie dei sottosegretari... che attualmente sono 3).

*Il riconoscimento della posizione organizzativa agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, avverrebbe sostanzialmente per compensare le esigenze funzionali di quegli uffici, nei quali non è opportuno prevedere l'assegnazione di un'elevata professionalità... poiché essi: 1) hanno una ridotta dotazione di personale, 2) hanno già un responsabile o Capo Segreteria scelto con criteri fiduciari (generalmente tra appartenenti alla carriera prefettizia o anche ricorrendo a personale esterno), 3) si tratta di uffici nei quali il personale normalmente si avvicenda e/o è scelto con criteri prettamente fiduciari.*

Per completare la nostra proposta di ammodernamento dell'Amministrazione civile dell'Interno, nei prossimi giorni faremo pervenire al vertice burocratico del Ministero dell'Interno e alle altre OO.SS, anche l'altra nostra proposta che riguarda:

**l'istituzione di un'Area Sociale all'interno dell'Amministrazione.**

*A cura del Coordinamento Nazionale FLP Interno*