

Atti di indirizzo per il rinnovo contrattuale dei dipendenti della regione siciliana e degli enti e delle società collegate che adottano il C.C.R.L.

Premessa

Dopo un lungo periodo caratterizzato dalla sospensione della contrattazione collettiva regionale nonché da concomitanti misure che hanno perseguito l'obiettivo di contenere la spesa complessiva del personale della Regione siciliana, ricorrono adesso le condizioni per il riavvio di ordinarie relazioni sindacali e per il rinnovo dei contratti collettivi regionali di lavoro del comparto non dirigenziale e dell'area della dirigenza relativamente al triennio 2016-2018.

OBIETTIVI:

- a) incremento contrattuale (euro/mese 85 medi), per il quale saranno necessarie ulteriori risorse, oltre ai 10 milioni di euro già previsti;
- b) ripresa di nuove e più efficaci relazioni sindacali,
- c) miglioramento della qualità dei servizi e della produttività del lavoro, da perseguire attraverso una pluralità di strumenti (tra i quali, in particolare, la riforma degli ordinamenti professionali, indicatori per valutare i risultati, misure contrattuali che incentivino più elevati tassi medi di presenza, azioni per il miglioramento delle condizioni che definiscono l'ambiente organizzativo e del lavoro, welfare contrattuale e previdenza complementare);

Questa direttiva dovrà consentire di avviare la stagione contrattuale per il triennio 2016-18 che si presenta significativamente articolata, oltre che per l'indispensabile attività di adempimento di discipline contrattuali rimaste immutate nel corso degli anni, per via del lungo periodo di stasi della contrattazione collettiva regionale, che richiederà un ampio lavoro per ridefinire il fabbisogno del personale e il nuovo ordinamento professionale.

E' di tutta evidenza, infatti, che sia l'ordinamento professionale del comparto non dirigenziale che quello dell'area della dirigenza, a distanza di oltre un decennio, scontano una obsolescenza non più sostenibile per il personale e per i servizi che l'Amministrazione centrale e gli Enti e le Società che adottano il ccrl devono erogare.

2. Risorse finanziarie per i rinnovi contrattuali

Attualmente, a carico del bilancio della Regione, sono stati posti 10 milioni di euro, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, da destinare al rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del personale dipendente dell'Amministrazione regionale ed enti e società collegate che ne adottano il contratto.

3. Partecipazione sindacale

La presente direttiva, dovrà in oltre incidere sugli spazi entro i quali è consentito realizzare forme di partecipazione sindacale sulle decisioni assunte dalle singole Amministrazioni, si dovrà introdurre un ulteriore elemento di novità, ampliando la possibilità di prevedere forme di partecipazione sindacale anche sugli aspetti riguardanti l'organizzazione del lavoro.

Compito della contrattazione collettiva regionale sarà, anche, quello di declinare le tipologie e le corrispondenti modalità dei modelli partecipativi a tal fine prevedendo, oltre alla informazione, anche ambiti di consultazione sindacale quali, un organismo consultivo paritetico a livello dipartimentale e regionale, da prevedere e regolamentare.

Anche in coerenza con le tendenze del dialogo sociale in atto a livello nazionale:

- l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati atti a consentire alle partisindacali di procedere a una completa valutazione delle misure proposte;
- la consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle parti sindacali di esprimere un parere e quindi cercare di avere la possibilità di influenzare le misure proposte dall'amministrazione, sulla base delle informazioni fornite in merito alle stesse misure.

La contrattazione regionale dovrà quindi individuare le materie riservate alla informazione sindacale e, per quanto concerne la consultazione e la contrattazione, potrà individuare distinte modalità di svolgimento delle stesse, da riferire a diversi ambiti: modalità più agili, finalizzate alla consultazione sulle decisioni da assumere in materia di organizzazione degli uffici; modalità più approfondite, da attivare nei casi in cui debbano essere assunte decisioni datoriali, che abbiano più diretti riflessi sul rapporto di lavoro.

Per il livello di contrattazione di secondo livello, la scrivente ritiene opportuno, una semplificazione che porti il livello di contrattazione ad un livello di omogeneità, almeno territoriale, anche in considerazione delle ridotte agibilità sindacali.

Welfare contrattuale

Il presente rinnovo contrattuale dovrà creare le basi per promuovere forme e schemi di "welfare aziendale", in analogia con le esperienze già da tempo in atto nel settore privato.

Il welfare contrattuale è in forte crescita, in ambito privato, soprattutto, per ragioni di convenienza fiscale. Tuttavia, anche a prescindere dai meri vantaggi di natura fiscale, esso presenta caratteristiche interessanti, tali da suggerire un suo sviluppo anche all'interno della regione siciliana e degli enti e società collegati che adottano lo stesso CCRL di lavoro.

Non vanno, infatti, sottovalutati i suoi potenziali benefici sul clima lavorativo ed i positivi riflessi che essi possono avere sui risultati complessivi dell'organizzazione.

Utile punto di riferimento per definire, a più ampio raggio, soluzioni contrattuali in linea con tali sviluppi, potranno essere alcuni schemi di welfare aziendali, già sperimentati con successo per esempio all'INPS, ove si registra una certa vivacità di iniziative, in ambiti quali borse di studio o altri sussidi per l'accesso a servizi a maggiore valenza sociale, favorite da discipline contrattuali di livello nazionale., opportunamente specificate e contestualizzate mediante la contrattazione regionale.

Gli interventi sul welfare hanno un costo molto variabile in relazione alla tipologia ed alla platea di destinatari; per tale ragione, sarà opportuno valutare con attenzione beneficiari e forme di intervento.

Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Nei contratti collettivi regionali andranno ulteriormente valorizzati gli strumenti che consentono di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, al fine di garantire benefici tanto per i lavoratori, che la percepiscono come condizione di benessere, quanto per l'organizzazione, in termini di produttività e di qualità dei servizi offerti.

Previdenza complementare

La previdenza complementare - in particolare, quella basata su fondi negoziali - è componente fondamentale del welfare contrattuale.

Rapporti di lavoro a tempo determinato

Particolare attenzione va riservata al personale in servizio presso la regione siciliana che ancora oggi versa in rapporto di lavoro a tempo determinato in coerenza con la disciplina legale generale e con quella specifica che riguarda il lavoro pubblico.

Ferme restando le previsioni di detta disciplina e le specifiche disposizioni recate dalle normative di riferimento, vanno perseguiti due concomitanti obiettivi:

piena attuazione al "principio di non discriminazione", sancito nella normativa comunitaria e dall'articolo 25 del d.lgs n. 81 del 2015, il quale va assunto quale "principio regolatore generale" che dovrà informare in modo coerente e rigoroso le discipline contrattuali, al fine precipuo di migliorare la "qualità del lavoro" dei lavoratori a termine, oltreché di prevenire la formazione di futuri contenziosi, da cui potrebbero scaturire maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

In relazione ai principi direttivi sopra indicati, si individuano alcuni possibili ambiti di intervento, fermo restando che la copertura degli eventuali maggiori oneri conseguenti dovrà essere ricercata nell'ambito delle risorse adestinte a rinnovi contrattuali:

- a) sancire la compatibilità dell'anzianità di servizio maturata nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato ai fini dell'applicazione di istituti contrattuali aventi riflessi sul trattamento economico esclusivamente nelle ipotesi in cui i dipendenti e il personale interessato siano assunti a tempo indeterminato dopo la stipulazione dei nuovi ccrl e per effetto di percorsi di stabilizzazione del rapporto di lavoro in applicazione di specifiche disposizioni di legge.
- b) estendere l'applicazione ai rapporti di lavoro a tempo determinato di istituti e benefici contrattuali dai quali essi sono oggi esclusi, mediante una valutazione più rigorosa del principio di non discriminazione, che tenga conto dei più recenti orientamenti giurisprudenziali, ferma restando, comunque, l'esigenza di mantenere alcune differenziazioni di trattamento, qualora ricorrano ragioni oggettive, anche in relazione alla durata dei relativi rapporti;

Part-time

In materia di part-time, la contrattazione collettiva regionale dovrà adeguare le disposizioni negoziali attualmente vigenti alle nuove previsioni del D.Lgs.n.81/2015, tenendo conto delle normative specifiche in materia presenti nel lavoro pubblico.

In tale ambito, pertanto, la contrattazione collettiva potrà prevedere la possibilità di chiedere al lavoratore a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare e straordinario, determinandone le quantità consentite ed il relativo compenso;

Permessi, assenze e malattia

Il rinnovo contrattuale dovrà affrontare alcune esigenze di evoluzione di discipline contrattuali esistenti, in materia di permessi, assenze e malattia.

- a) Assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

Le assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici richiedono una specifica disciplina contrattuale. Tali assenze presentano la caratteristica di non essere assimilabili in tutto all'assenza per malattia, in quanto può mancare il presupposto della patologia in atto, e di essere comunque entro certi limiti giustificabili, per la particolare causa, consistente nell'esigenza di cura o di prevenzione. La materia è stata recentemente disciplinata dalla legge, con l'articolo 4, comma 16-bis, del decreto legge n. 101 del 2013, convertito con la legge n. 125 del 2013, che ha modificato l'articolo 55-septies, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 165/2001.

Visti i variegati problemi di gestione dell'istituto e considerata la maggiore flessibilità della fonte negoziale, il rinnovo contrattuale costituisce l'opportunità per dare contorni più definiti, superando le attuali incertezze applicative, all'istituto delle assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

L' Aran dovrà, a tal fine, tenere conto dei seguenti indirizzi:

- dettare una disciplina specifica sui permessi orari per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili a giorni o ad ore, ferma restando, naturalmente, la possibilità di fruire alternativamente, per le medesime finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per tali istituti; tale possibilità deve comunque essere esclusa, quando abbia luogo, nell'arco della medesima giornata, prima o dopo aver fruito dei permessi orari di cui al presente paragrafo;
- chiarire gli elementi distintivi tra le fattispecie riconducibili alla presente disciplina dei permessi e quelle che, invece, danno luogo all'applicazione della ordinaria disciplina della malattia;
- prevedere un periodo di servizio minimo nell'arco della giornata, almeno pari alla metà dell'orario e, salvi i casi di urgenza, adeguati periodi di preavviso;
- prevedere che la giustificazione dell'assenza avvenga mediante un'attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno

- svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi all'amministrazione;
- introdurre un monte ore annuale per la fruizione di detti permessi e, correlativamente, escludere gli stessi, unicamente nel caso in cui siano fruiti ad ore nell'arco di una giornata, dalle decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni legali per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia, individuando le risorse necessarie per la copertura di eventuali maggiori all'interno delle risorse contrattuali;
 - considerare anche i presenti permessi al fine del computo del cosiddetto "comporto", stabilendo convenzionalmente che sei ore di permesso corrispondano ad un'intera giornata di lavoro.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

L'attuale disciplina contrattuale esclude dal computo dei giorni di malattia, ai fini del cosiddetto "comporto" e dell'applicazione delle conseguenti decurtazioni economiche, le assenze per patologie gravi che richiedano terapie salvavita (come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili), nei giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital nonché nei giorni di assenza dovuti alle citate terapie.

Nell'applicazione di tale disciplina, si è posto il problema del computo dei giorni di assenza, comunque conseguenti all'effettuazione di dette terapie salvavita, ma non strettamente coincidenti con i giorni di effettuazione della terapia, in quanto dovute gli effetti successivi, comportanti incapacità lavorativa.

In considerazione della rilevanza sociale di tali fattispecie, l'Aran negozierà nel presente rinnovo contrattuale una definizione del perimetro applicativo della suddetta disciplina che includa anche i giorni di assenza, comunque collegati all'effettuazione di terapie salvavita, anche se non coincidenti con i giorni di terapia e a condizione che si determinino effetti- comportanti incapacità lavorativa. Al fine di circoscrivere il beneficio e di prevenire utilizzi non coincidenti con le finalità dell'istituto, sarà altresì necessario prevedere un tetto massimo di giornate di assenza, nell'arco dell'anno, cui è applicata la presente disposizione di maggior favore.

Preavviso per alcune fattispecie di assenze

L'Aran negozierà una integrazione della disciplina contrattuale in materia di permessi di cui alla legge n. 104 del 1992 e di quelli per donazione di sangue, prevedendo un congruo preavviso nelle relative richieste, anche mediante, ove possibile, una programmazione mensile. Ciò al fine di contemperare il legittimo diritto riconosciuto ai dipendenti con le esigenze di funzionalità degli uffici e di organizzazione delle relative attività.

Fruizione di permessi e congedi su base oraria

In questo ambito, si collocano anche alcune esigenze di integrazione delle discipline contrattuali in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali e familiari e di congedi parentali.

Quanto ai permessi per particolari motivi personali o familiari, con riferimento ai settori o comparti ove la fruizione è ammessa solo a giorni, sono impartiti i seguenti indirizzi:

- introduzione della possibilità di fruizione anche ad ore; ai fini della conversione ad ore del monte di giornate fruibile nell'anno, l'Aran dovrà attenersi a quanto già definito contrattualmente nei settori o comparti ove la fruizione ad ore è stata già introdotta;

- previsione di limitazioni alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché ai riposi compensativi fruiti ad ore;
- limitazioni alla fruizione :frazionata, nell'arco di una giornata lavorativa, con previsione di un tetto pari ad almeno la metà dell'orario di lavoro che il lavoratore avrebbe dovuto osservare.

Per quanto concerne la fruizione frazionata di congedi parentali, sarà necessario attuare le previsioni dell'art. 32, comma I-bis, del D.Lgs.n.151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228.

Cessione di ferie e riposi a titolo gratuito

L'art. 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 prevede che i lavoratori possano cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ad altri lavoratori, dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La contrattazione potrà inoltre prevedere analoghe fattispecie, altrettanto meritevoli di tutela e, comunque, in linea con le finalità perseguite dalla disposizione di legge, in relazione alle quali consentire l'applicazione di tale istituto.

Costituzione ed utilizzo dei fondi per il salario accessorio

La contrattazione regionale avrà cura comunque di elencare i possibili utilizzi di dette risorse, stabilendo che esse possano essere destinate a:

- trattamenti economici correlati alla performance individuale o organizzativa;
 - indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio e responsabilità, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro;
 - progressioni economiche;
- trattamenti economici riconosciuti ai titolari di posizioni organizzative e/o evolute.