



REGIONE SICILIANA
Assessorato della Presidenza
UFFICIO DI GABINETTO

Prot. n. 2807 del 10.7 NOV. 2007

OGGETTO: Direttive per il rinnovo del CCRL area comparto non dirigenziale quadriennio giuridico 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

All'On.le Presidente della Regione
siciliana

Sua Sede

E, p. c. Alla Segreteria di Giunta

Sua Sede

Con la presente si esplicitano i punti fondamentali che si ritiene debbano essere trasferiti nella contrattazione collettiva per il rinnovo del quadriennio giuridico 2006-2009 ed il biennio economico 2006-2007 area di comparto regionale non dirigenziale.

Nei mesi precedenti lo Scrivente ha dato luogo a momenti di confronto con le parti sociali abilitate alla contrattazione collettiva in oggetto, al fine di addivenire all'individuazione di linee di intervento su cui potesse registrarsi un margine di condivisione al sito www.codir.it

La pubblica amministrazione necessita di una graduale e radicale trasformazione organizzativa e qualitativa.

L'organizzazione è prevalentemente un tema riservato al legislatore ed al Governo, ma non prescinde dal confronto con le parti sociali cui offrire spunti di riflessione mirati a provocare la crescita qualitativa e funzionale del personale; crescita senza la quale è difficile realizzare reali trasformazioni dell'organizzazione e quindi reali ottimizzazioni dell'efficienza e dell'efficacia.

Come noto, l'amministrazione ha avviato un percorso ricognitivo e propositivo per addivenire alla definizione di una pianta organica, ritenendolo non soltanto uno strumento necessario ma, soprattutto, fondamentale per una concreta definizione dell'assetto funzionale e gestionale che l'amministrazione dovrà assumere. Contestualmente il legislatore con la finanziaria del corrente anno 2007 ha disposto che sia formulato apposito piano di riorganizzazione; un piano che non è esclusivamente motivo di recupero di risorse

finanziarie, ma deve essere visto come una concreta ed importante opportunità per imprimere una radicale svolta all'assetto organizzativo ed operativo dell'amministrazione regionale.

Nel segno di quanto sin qui tracciato, si ritiene che ulteriore volano possa essere rappresentato dal rinnovo del contratto collettivo per il comparto non dirigenziale.

Nella consapevolezza, infatti, che il comparto sia la base operativa e motrice dell'intera amministrazione in ragione della capillarità funzionale che esso ricopre, si ritiene che il rinnovo del quadriennio giuridico debba essere la sede per definire innovativamente alcuni istituti ed alcune dinamiche funzionali come di seguito elencate: <http://www.codice.it>

- ✓ Si ritiene necessario individuare profili da collegare alle varie figure professionali, adeguati alla crescita ed alla modifica delle esigenze di risposta all'utenza capaci di flessibilità al fine di scongiurare qualunque forma di ingessatura operativa delle strutture, centralizzandone il processo di individuazione, al fine di assicurare più efficace coerenza di risultato in connessione con i cambiamenti organizzativi in premessa, presso il Dipartimento del Personale, fatti salvi i profili tecnici che i singoli Dipartimenti regionali segnalano al Dipartimento del Personale comunque tenuto a determinarsi.
- ✓ Con riferimento alla formazione del personale, riprendendo le indicazioni del memorandum del pubblico impiego, si ritiene opportuna apposita disciplina per la costituzione di un ente bilaterale per la formazione medesima.
- ✓ E' necessario che vengano definiti criteri certi e di facile attivazione per una ottimizzazione della mobilità interna del personale, senza la quale non si può presumere che si riesca a fronteggiare con efficiente ed efficace tempismo il variare delle esigenze logistico-operative dell'amministrazione in correlazione alle esigenze dell'utenza interna ed esterna.
- ✓ In ordine alla previdenza complementare, si ritiene opportuno stabilire che, allorché sarà istituito il fondo regionale di previdenza complementare, la contribuzione datoriale e dei lavoratori al fondo sia nella misura dell'1%.
- ✓ Si ritiene, altresì, necessario rivisitare la configurazione operativa del FAMP - tenendo conto delle vigenti indennità al fine di una rivisitazione delle finalità con esse perseguite anche in termini di eventuale introduzione di nuove forme indennitarie - nel senso di configurarlo come fonte di salario accessorio premiante in ragione esclusivamente di progetti mirati che accrescano la produttività e la funzionalità reale dei rami di amministrazione destinando, quindi, sino al 70% delle risorse individuate a piani e progetti che prospettino e consentano riscontrabili mutazioni incrementative nelle gestioni delle strutture; la restante parte delle risorse va riservata a particolari indennità di presenza che corrispondano a reali esigenze operative di linea e che comportino misure adeguate di retribuzione; entrambe le tipologie di erogazione vanno comunque correlate al raggiungimento dei risultati attesi. Il riparto del fondo deve essere contrattato entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio, decorsi infruttuosamente i quali si procede al riparto automatico ad opera del Ragioniere Generale, sentite le OO.SS., previo accertamento, che deve avvenire entro i trenta giorni successivi, della effettiva consistenza numerica del personale in servizio presso ciascun Dipartimento alla data dell'1 gennaio dell'anno di riferimento.
- ✓ In ragione del contenimento delle spese imposto dal patto di stabilità nonché dalle osservazioni della Corte dei Conti, si ritiene necessario che i costi connessi sia alle

progressioni economiche, sia all'attivazione dei profili (*rectius* categorie) evoluti trovino il loro finanziamento nelle economie registrate e destinate ad alimentare il FAMP e comunque all'interno dei costi contrattuali.

- ✓ Si ritiene, altresì, necessario che in sede di contrattazione vengano affrontate e risolte tutte le problematiche interpretative che l'Aransicilia ha avuto modo di riscontrare con riferimento alle disposizioni del precedente contratto, come da allegato esemplificativo: [sito www.codis.it](http://www.codis.it)
- ✓ Da ultimo si segnala l'opportunità che si approfondiscano le tematiche del Corpo forestale connesse alla nuova disciplina normativa ed amministrativa vigente.

Con riferimento al biennio economico 2006-2007, si ritiene necessario l'allineamento con il parametro posto a livello statale pari al 4,85%; al riguardo la stipula definitiva dovrà tenere conto dello stanziamento definitivo delle risorse necessarie. In tal senso potrebbe darsi luogo, ove, ritenuto dal tavolo negoziale ad una definizione in tempistiche separate con apposito impegno che colleghi l'entrata a regime degli incrementi con l'individuazione delle risorse per la parte eccedente lo stanziamento iniziale.

Laddove la S.V.On.le concordi con quanto sopra considerato vorrà disporre l'inserimento all'ordine del giorno della prima seduta utile della Giunta regionale, segnalandosi, al riguardo, l'urgenza in ragione dello stato di agitazione del personale, di certo noto anche alla S.V. On.le Medesima.



L'Assessore
(Dott. Mario Tomasi)

ALLEGATO

1. Introdurre il sistema delle "finestre" per i trasferimenti su base volontaria del personale, fatti salvi casi espressamente e preventivamente individuati quali: malattie oncologiche, procedimenti disciplinari, L. 104/92.
2. Risoluzione problema della gestione famp del personale trasferito o lasciando invariate per l'intero anno le quote assegnate in base all'organico esistente al primo gennaio o disporre che a seguito di trasferimento il dipartimento Bilancio debba provvedere alla corrispondente variazione di bilancio a decorrere dal semestre successivo (prendendo a riferimento, per esempio, le quote minime, uguali per tutti, di partecipazione al piano di lavoro).
3. Risolvere per intero (per tutti i nuovi assunti a partire dal 1.1.2002 fino al 20.5.2005 il problema del c.d. "reddito differenziale di anzianità negativo".
4. Definire, attraverso una significativa semplificazione, il problema delle decurtazioni delle assenze, uniformando il criterio sia per il piano di lavoro (art.92) sia per il compenso per la qualità delle prestazioni (art.94). Nel caso che si mantenga la logica della correlazione fra partecipazione al piano di lavoro e presenza in servizio, è indispensabile chiarire in quale proporzione operare le decurtazioni delle assenze (1/30 per ogni assenza analogamente a quanto definito contrattualmente - all'art.81 - per la retribuzione fondamentale oppure 1/22 come da consuetudine consolidata risalente a circolari applicative del c.c.r.l. del 1999).
5. Chiarire la relazione esistente fra le valutazioni finali di ciascun dipendente (art.91 comma 3) e l'erogazione del compenso (art.91 comma 7), precisando che il compenso viene decurtato in caso di valutazione insufficiente.
6. Definire le problematiche già insorte in ordine alle assenze per malattia di cui all'art.50 del c.c.r.l. 2002/2005.
7. Cassare il punto 8 dell'art.47 del c.c.r.l. 2002/2005 avendo cura di sopprimere ogni riferimento, ormai divenuto inopportuno e vetusto, alla previgente normativa legislativa in considerazione del fatto che la disciplina del rapporto di lavoro trova oggi compiuta regolamentazione del contratto collettivo.
8. Analogamente al punto precedente cassare ogni riferimento alla normativa legislativa previgente richiamata al punto 21 dell'art.50 e al punto 1 dell'art. 52 del c.c.r.l. 2002/2005.
9. Riguardo alle eccezioni che non comportano la decurtazione del compenso per la partecipazione al piano di lavoro deve aggiungersi la previsione dei permessi ai sensi dell'art. 33 co.3 della L. 104/92.
10. Chiarimento riguardo al calcolo delle assenze per malattie "intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso" di cui all'art.50 co.1 ° del c.c.r.l. 2002/2005