INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGIONALE PER IL PERSONALE NON APPARTENENTE ALL'AREA DELLA DIRIGENZA

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

- La presente direttiva riguarda il personale con qualifica non dirigenziale appartenente al comparto unico di contrattazione di cui all'art. 24, c. 2, L.R. 15/5/2000, n. 10. Le OO.SS. ammesse alla contrattazione collettiva, tuttavia, possono chiedere, ai sensi del medesimo c. 2, dell'art. 24, modificazioni del comparto unico.
- Il contratto collettivo regionale ha validità per il quadriennio 2002-2005 con decorrenza 1° gennaio 2002, salvo diverse decorrenze da prevedere espressamente.
- Il contratto sarà articolato in due bienni economici (2002-2003 e 2004-2005)

RELAZIONI SINDACALI

Cobas Codir

RAPPRESENTANZA

Tenuto conto che non è stata ancora superata la fase di prima applicazione dell'art. 26 della L.R. 10/2000, la rappresentanza sindacale da ammettere alla contrattazione sarà quella definita dell'Accordo contrattuale sulle prerogative sindacali, recepito con D.P. Reg. 26/09/2003 (GURS n. 47 del 31/10/2003).

Tuttavia, l'Agenzia provvederà ad adottare ogni opportuna iniziativa al fine di pervenire alla rappresentanza "a regime" secondo quanto disposto dall'art. 26, c. 4, L.R. 10/2000.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Il precedente contratto (art. 12 dell'Ordinamento professionale ex D.P. 10/01) prevedeva che in sede di rinnovo contrattuale si dovesse procedere ad una revisione del sistema delle relazioni sindacali.

Nelle more di tale revisione, veniva recepito quanto già stabilito dall'art. 2 della L.R. 38/91 con alcune integrazioni in materia di contrattazione decentrata.

Il contratto collettivo dell'Area della Dirigenza ha offerto un sistema più compiuto che ha ben corrisposto alle esigenze di corrette relazioni tra Governo e OO.SS. Tale ultimo sistema potrebbe essere esteso, per quanto compatibile, anche al restante personale.

Tuttavia, sarebbe opportuna una generale rivisitazione di tutti gli istituti al fine di definire in maniera più puntuale le procedure, i termini e quant'altro concorra al perfezionamento del sistema.

Peraltro, procedendo in tal modo, potrebbe risultare non più necessario l'Osservatorio regionale di vigilanza istituito dall'art. 8 del D.P. 11/11/99, n. 26.

Il nuovo contratto, inoltre, costituirà la sede appropriata per una interpretazione delle disposizioni dei precedenti contratti o accordi che hanno presentato perplessità nella loro applicazione

MOBILITA'

Occorre definire la procedura di mobilità interna all'Amministrazione regionale, avendo riguardo alle necessità di assicurarne la funzionalità, prevedendo anche la possibilità di effettuare trasferimenti di ufficio, per comprovate esigenze, concordando procedure anche in deroga a quelle generalmente previste.

Con riguardo alla mobilità esterna le procedure dovranno seguire i principi di cui al Decreto legislativo n. 165/2001.

In ogni caso la previsione di nuove assunzioni, così come la mobilità verso l'amministrazione regionale potrà avvenire solo in presenza di una nuova dotazione organica a seguito di una rivisitazione delle esigenze.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Ai sensi dell'art. 23 della L.R. 10/2000 che ha recepito l'art. 59 del D.Lgs. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni l'individuazione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è affidata alla contrattazione collettiva.

Tenuto conto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al Decreto 28/11/2000 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, diramato dal Dipartimento regionale del Personale con nota 18293 del 6/6/01 nonché oggetto di direttiva dell'ottobre 2002 dell'Assessore destinato alla Presidenza, o di quello che sarà ridefinito con le procedure di cui all'art. 58 bis, del D.Lgs n. 29/93, il contratto collettivo dovrà determinare il sistema sanzionatorio improntato al principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ad iniziare dalla forma più lieve costituita dal rimprovero verbale fino al licenziamento senza preavviso.

Il procedimento disciplinare dovrà avere carattere di immediatezza, dovrà essere formale in ogni sua articolazione e dovrà, comunque, concludersi entro il termine di 120 giorni decorrenti dalla comunicazione del rapporto all'Ufficio unico per i procedimenti disciplinari, da costituire presso il Dipartimento regionale del personale.

Il dipendente dovrà poter contare su un sistema di garanzia procedurale mediante la previsione di procedure di conciliazione.

Così come per tutti gli altri istituti, anche in questo caso le disposizioni dovranno essere mutuate da contratti collettivi nazionali.

Cobas Codir

RISORSE E BENEFICI ECONOMINCI RELATIVI AL QUADRIENNIO 2002-2005

Le risorse finanziarie appostate per il rinnovo contrattuale, per effetto della legge finanziaria per il 2004, potrebbero non risultare adeguate alle esigenze di una congrua rivalutazione del trattamento economico del personale dell'Amministrazione regionale, con riguardo al personale del comparto.

Tuttavia il Governo – anche se in modo informale – ha già dichiarato la propria disponibilità ad apportare al bilancio della Regione per l'esercizio in corso le necessarie variazioni affinché le risorse complessivamente considerate consentano un primo adeguamento – per il biennio 2002/2003 – nella percentuale massima del 5,66%.

Tale percentuale di incremento comprende l'inflazione programmata per il 2002, quella per il 2003, il recupero dello scarto tra l'inflazione reale e programmata nonché un'anticipazione del differenziale tra l'inflazione reale e programmata determinatosi nell'anno 2002.

Tali aumenti dovranno essere previsti in due tranche di cui una decorrente dal 1° gennaio 2002 ed una seconda dal 1° gennaio 2003, così come peraltro è avvenuto per il rinnovo contrattuale dei dipendenti statali.

Gli aumenti retributivi da contrattare nel secondo biennio economico restano in atto condizionati dalle risorse che saranno appostate con la nuova legge finanziaria. In ogni caso, si ritiene che in un sistema di generale omogeneizzazione del pubblico impiego, tenuto conto anche della situazione economica nazionale, non ci si potrà discostare da quanto verrà convenuto in sede di trattativa nazionale per il rinnovo contrattuale dei dipendenti dello Stato.

PROGRESSIONE VERTICALE E ACCESSO DALL'ESTERNO

Nei processi di avanzamento di carriera mediante progressione verticale da una categoria a quella superiore, in presenza di vacanza e disponibilità dei posti in organico, dovrà essere assicurata la copertura di almeno il 50% di questi mediante pubblico concorso.

Dovrà essere trovata adeguata soluzione per il personale ricollocato in categoria inferiore a seguito dell'accordo di cui al D.P. 24 luglio 2003 che, come è noto, ha dato luogo ad aspre contestazioni da parte degli interessati con danno per l'espletamento degli ordinari compiti di istituto.

Con riferimento all'accesso dall'esterno bisognerà definire i requisiti minimi di ammissibilità dei candidati avendo riguardo alle seguenti condizioni inderogabili.

Personale da assumere nella:

- categoria A: scuola dell'obbligo;
- categoria B: scuola dell'obbligo + corso di formazione (o titolo di specializzazione) ovvero titolo di studio superiore;
- categoria C: diploma scuola media superiore;
- categoria D: laurea coerente con l'area cui afferisce il concorso;

STRUTTURA RETRIBUTIVA

In linea con quanto stabilito da tutti i contratti collettivi nazionali, con la contrattazione regionale del quadriennio in corso, appare indispensabile procedere ad una concreta semplificazione della struttura retributiva del personale, riducendo il numero delle attuali voci, previa aggregazione di esse, in ragione della loro natura e destinazione. Ciò al fine di evitare che, con il perpetuarsi di una moltitudine di voci salariali, si renda poco trasparente la quantificazione degli incrementi retributivi.

Inoltre, occorre, per ciascuna categoria, fissare il trattamento tabellare iniziale.

DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI E DELLA LORO ARTICOLAZIONE IN AREE OMOGENEE

Le precedenti interlocuzioni avute con le OO.SS. finalizzate alla stesura del mansionario hanno fatto emergere la disponibilità da parte di queste alla individuazione di aree omogenee all'interno delle quali distribuire il personale non dirigenziale.

Pertanto, ai fini di una più razionale utilizzazione del personale, auspicata peraltro dal personale stesso, la prossima sede contrattuale deve essere quella idonea ad affrontare e definire la tematica dell'individuazione di aree professionali omogenee, dei profili professionali e del mansionario.

In tal caso, la collocazione dei dipendenti in servizio in ciascuna area dovrà essere prevista in relazione alle mansioni svolte o, in alternativa, a richiesta del dipendente, in relazione al possesso dei titoli previsti per l'accesso dall'esterno, semprecchè coerente con la nuova dotazione organica dell'Amministrazione.

PROGRESSIONE ORIZZONTALE

La classificazione e la riclassificazione del personale non dirigenziale, intervenute per effetto del precedente contratto e del regime transitorio da esso previsto, hanno determinato, principalmente all'interno delle categorie "C" e "D", una notevole concentrazione nelle posizioni economiche più elevate di dipendenti già appartenenti a qualifiche e livelli retributivi diversi. Ciò ha comportato, oltre ad un indesiderato appiattimento, l'impossibilità di fare emergere e valorizzare significative professionalità, con particolare riferimento a quelle necessarie per poter effettuare il controllo interno.

Tali considerazioni impongono, quindi, una generale rivisitazione della progressione orizzontale e l'individuazione di livelli evoluti nei quali inquadrare, con modalità fortemente selettive, un numero limitato, rispettivamente, di istruttori direttivi e funzionari direttivi in possesso di determinate professionalità, acquisite anche mediante percorsi formativi rigorosi con particolare riguardo alle professionalità necessarie al processo di innovazione tecnologica della pubblica amministrazione (acquisite anche all'interno dell'Amministrazione regionale) e a quelle che comportano iscrizioni ad albi.

FONDO EFFECIENZA SERVIZI

La lunga esperienza già maturata nella gestione del F.E.S. consente di rilevare alcuni punti di criticità del sistema.

Il più importante di questi è determinato da fatto che la quota pro capite disponibile varia, in maniera generalizzata, da Dipartimento a Dipartimento.

La ragione di ciò risiede nella sua ripartizione iniziale, che avviene in base al monte salari del personale in servizio presso ciascun Dipartimento ad una certa data, nonché nel fatto che a carico del

fondo sono poste anche le indennità particolari previste dai precedenti contratti, di cui taluno, in ogni caso, sicuramente anacronistiche e quindi da eliminare, quali, ad esempio, quella "video".

Inoltre, viene da più parti rilevata l'opportunità di incentivare le relazioni interne nella considerazione che esse concorrono al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e quindi, alla fine, anche della produttività.

Pertanto la determinazione e la gestione del F.E.S. dovranno essere riviste alla luce delle considerazioni che precedono, prevedendo, fra l'altro, incisivi strumenti di incentivazione produttiva e di premialità connessi con il raggiungimento di particolari obiettivi e remunerativi anche di quelle prestazione lavorative che richiedono elevata autonomia organizzativa ed operativa ovvero particolari responsabilità formalmente attribuite.

Nel contempo va evitato che le superiori previsioni possano causare diminuzioni, se non marginali, quale quota F.E.S. spettante a ciascun dipendente. Inoltre va riconsiderato lo strumento piano di lavoro da collegare strettamente agli obiettivi dei dirigenti generali, che dovrà essere quindi dagli stessi predisposto ed adottato, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, con la espressa possibilità di effettuare plus orario per garantire prestazioni lavorative estese nei limiti normativamente previsti, od anche attraverso altri istituti contrattuali che possano parimenti consentire di fronteggiare particolari situazioni che richiedano orari di lavoro estesi od anche flessibilità delle prestazioni lavorative.

FORMAZIONE

Nell'ottica di una formazione continua occorre definire criteri generali volti a garantire a tutto il personale uguali prospettive di aggiornamento e riqualificazione.

Occorrerà, quindi, individuare una quota del "monte salari" da destinare a tale finalità in linea con quanto previsto dai contratti nazionali sul pubblico impiego.

CONTENZIOSO

L'Agenzia, in sede contrattuale, dovrà individuare soluzioni atte alla eliminazione del contenzioso in atto esistente tra l'Amministrazione e i dipendenti del comparto (applicazioni contrattuali, uffici stampa etc.)

UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI ASSESSORI

Il contratto dovrà costituire la sede naturale ed unica di individuazione del trattamento retributivo accessorio dovuto a tutti i dipendenti, compreso quelli inquadrati negli uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori, procedendo, nel contempo, per tali uffici, ad una revisione della struttura retributiva accessoria, tenendo conto della loro peculiarità.

CORPO FORESTALE

In vista di nuove disposizioni legislative in materia di corpo forestale, è opportuna la creazione di una sezione specifica all'interno del redigendo contratto.

Occorre in ogni caso rendere compatibili le disposizioni contrattuali con i gradi distintivi del personale in divisa.

TESTO COORDINATO

L'Agenzia dovrà provvedere alla predisposizione di un testo coordinato di tutte le disposizioni in materia di trattamento giuridico, economico e previdenziale del personale regionale.