

In attesa delle direttive del Governo all'Aran, per il rinnovo del contratto comparto regionale non dirigenziale

Regione, basta aumenti a tutti riconoscere il merito effettivo

Necessario provvedere al Piano organizzativo per la produzione dei servizi

PALERMO – Il rinnovo del Ccrl comparto non dirigenziale interessa 16.500 dipendenti della Regione (12.000 di ruolo e 4.500 contrattisti) e 2.500 dipendenti degli enti regionali non economici, per il quadriennio giuridico 2006-2009 ed il biennio economico 2006-2007. Come ci è stato confermato direttamente dal presidente Cuffaro, all'ordine del giorno della prima Giunta di governo, prevista per la prossima settimana, sono state già inserite le direttive elaborate per l'Aran Sicilia, Agenzia di rappresentanza negoziale che, appunto, negozia per la Regione il contratto con le organizzazioni sindacali. I segretari generali del Cobas-Codir, Minio e Matranga, ci hanno parlato dell'insediamento nella loro proposta contrattuale, di strumenti miranti ad abbattere la logica dei favoritismi nonché dell'appiattimento che fa sì che tutti sono bravi e così, i fannulloni permangono nel sistema. Tra i punti più importanti: la lotta all'assentei-

simo tramite l'indennità di posizione fissa da corrispondere per tutte le categorie in relazione ai giorni di presenza (art. 88); l'indennità di risultato graduata da un minimo ad un massimo.

Per questa è specificato, all'art. 92, che deve essere assegnata solo in presenza di una valutazione superiore alla sufficienza, parametrata ad un'aliquota di raggiungimento degli obiettivi fissati nei carichi di lavoro assegnati dall'Unità operativa/Servizio/Area nel quale il dipendente presta l'attività lavorativa, a prescindere dal raggiungimento complessivo degli obiettivi della struttura. Dunque due novità: ogni Unità operativa, Servizio o Area sarebbe chiamata a determinare per ogni dipendente, i carichi di lavoro nell'ambito degli obiettivi che quell'Unità (Servizio o Area) deve perseguire nell'anno.

**Proposta Cobas-Codir:
indennità per giorni
di presenza a lavoro
e premi graduati**

In tal modo, viene premiato il dipendente sulla base dei risultati che gli erano stati specificamente e per iscritto assegnati, a prescindere e distintamente rispetto agli altri componenti del gruppo di lavoro. Inoltre il dipendente, chiedono i sindacati, deve essere valutato non dal singolo dirigente, ma da un apposito nucleo di valutazione composto dal dirigente generale o suo delegato, dal dirigente dell'Area o servizio, integrabile dal rappresentante sindacale eventualmente designato dal valutato.

Minio e Matranga hanno sottolineato che fino ad oggi si sono avuti dei sistemi di premiazioni "a pioggia", ovvero uguali per tutti, nell'ambito di un'amministrazione regionale che funziona sulla base di indicazioni "a voce" al dipendente su quello che deve fare. Si sa che alla Regione si sta lavorando per la ste-

sura della pianta organica, ma prima ancora bisogna che i dirigenti generali provvedano ad adottare il Piano organizzativo per la produzione dei servizi, che al momento, come ci ha confermato lo stesso direttore del dipartimento del Personale della Regione, Tommaso Liotta, non hanno. Se, dunque, non si sa quali e quanti servizi debbano essere prodotti, come si fa a stabilire quanto e quale tipo di personale serve? Tanto meno i carichi di lavoro.

Il governo deve dunque dare una direttiva ben precisa all'Aran e preoccuparsi che il fabbisogno delle risorse umane sia commisurato ai servizi che l'Unità operativa deve fornire. Solo così si potrà garantire la cosiddetta razionalizzazione in particolare della spesa per il personale, e in generale, della spesa corrente.

Lucia Russo