



Segreteria Generale

Prot. n. 07/794>816

Palermo li 5 aprile 2007

OGGETTO: Contrattazioni FAMP 2007 – Prescrizioni propedeutiche al sistema di valutazione del personale del comparto non dirigenziale ai sensi della vigente normativa contrattuale.

RACCOMANDATA A.R.
(anticipata via fax)

Ai Dirigenti Generali
dei Dipartimenti regionali

p.c. Al Presidente della Regione Siciliana

All'Assessore reg.le alla Presidenza

All'ARAN Sicilia

LORO SEDI

La scrivente O.S., nell'espletamento delle proprie attribuzioni istituzionali e nell'esercizio del proprio diritto alla vigilanza sull'applicazione delle norme del vigente C.C.R.L., fa presente che, nell'imminenza delle contrattazioni relative al contratto integrativo dipartimentale, non potrà consentire applicazioni parziali e, conseguentemente, illegittime circa il sistema di valutazione del personale propedeutico ad una equa distribuzione del salario accessorio 2007.

Nella scorsa tornata contrattuale, infatti, relativa alla ripartizione del FAMP 2006, presso codesto Dipartimento sono state assunte determinazioni e sono stati emanati atti palesemente in contrasto con il dettato normativo procedendo ad una valutazione del personale non dirigenziale senza alcun criterio oggettivo e, cosa ancor più grave, attribuendo punteggi arbitrariamente diversificati senza una distribuzione certificata di carichi di lavoro.

Fermo restando che il Cobas/Codir è stato sempre fautore e favorevole per una distribuzione del salario accessorio su base meritocratica, occorre preliminarmente sottolineare alcuni aspetti che tengano prioritariamente conto della massima trasparenza, di pari opportunità per tutti i lavoratori e di un piano formativo da attivare per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale legati ai processi innovativi della nuova pubblica Amministrazione.

In particolare una corretta valutazione dei dipendenti non potrà prescindere dall'individuazione dei profili professionali e dai carichi di lavoro corrispondenti al profilo di appartenenza, e ciò affinché ciascuno possa essere valutato effettivamente per quello che produce ed evitare, così, ogni possibile libero arbitrio dei dirigenti preposti, tenuto conto che tale valutazione è anche propedeutica all'attribuzione delle premialità previste dall'art. 94 del vigente C.C.R.L. e, cosa ancora più rilevante, all'acquisizione dei requisiti necessari per i passaggi orizzontali (art. 85 comma 1 del C.C.R.L.) e per l'attribuzione dei profili evoluti (art. 31 comma 1 del C.C.R.L.). Un sistema di valutazione, invece, non legato ai profili professionali ed ai carichi di lavoro si trasformerebbe soltanto in arma di ricatto nei confronti dei dipendenti.



Segreteria Generale

Inoltre, un sistema di valutazione del personale trasparente ed oggettivo non potrà non tenere conto di un controllo di gestione inteso come mezzo di rilevazione oggettiva degli apporti individuali anche in riferimento alle posizioni dirigenziali legate indissolubilmente al raggiungimento degli obiettivi dell'intera unità lavorativa.

A seguito delle considerazioni su riportate si comunica, in ultimo, che, qualora codesto Dipartimento intendesse riproporre un sistema di distribuzione del salario accessorio legato ad una valutazione non rispondente al dettato contrattuale, la scrivente Organizzazione sindacale, in nome e per conto degli interessi legittimi dei propri iscritti e di tutti i lavoratori interessati, si vedrà costretta, suo malgrado, ad attivare tutte le procedure legali ritenute utili a ristabilire un equo trattamento tra tutti i lavoratori di codesto dipartimento ed anche, soprattutto, tra i lavoratori di codesto dipartimento ed altri in servizio presso le altre macro strutture regionali.

La presente ad ogni effetto di legge.

f.to in originale
I SEGRETARI GENERALI
Marcello Minio – Dario Matranga