

Documento di illustrazione della proposta di piattaforma contrattuale per il quadriennio giuridico 2006-2009 e per i bienni economici 2006-2007 e 2008-2009 per l'area della dirigenza della Regione Siciliana e degli enti di cui all'articolo 1 della l.r.10/2000

Ci accingiamo, finalmente, all'avvio della contrattazione che ci porterà alla sottoscrizione del contratto collettivo regionale di lavoro per l'area della dirigenza per il quadriennio giuridico 2006-2009 e per i bienni economici 2006-2007 e 2008-2009.

Quando rinnoveremo il contratto lo stesso sarà scaduto da oltre un anno e nelle intenzioni del Governo nazionale e regionale potremo riparlare di contratto collettivo soltanto a partire dal 2014, ma questa è un'altra storia.

L'occasione che quindi ci si presenta non va assolutamente sprecata sia per gli aspetti economici ma anche e soprattutto per quelli giuridici.

Sul piano economico, le rivendicazioni che la Cisl-Fp propone vanno oltre il mero riconoscimento dell'adeguamento economico in linea con i tassi di riferimento stabiliti a livello nazionale (4,75% per il 2006-2007 e 3,20 % per il 2008-2009) e mirano a un riallineamento, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, con il resto dei comparti contrattuali nazionali dell'area della dirigenza, guardando in particolar modo a quelli del comparto Ministeri e del comparto Regioni e autonomie locali. In tal senso risulta necessaria una rivisitazione della struttura della retribuzione che consenta, per la trasparenza e per sfatare falsi miti cari ai media e a una certa pubblica opinione, una facile comparazione tra il trattamento economico dei dirigenti della Regione Siciliana e quello dei comparti a quali si è precedentemente fatto riferimento.

Sul piano giuridico le proposte di modifica e di integrazione al ccll 2002-2005 tengono conto anche dell'esperienza maturata in questo ultimo anno nel corso del quale l'Amministrazione regionale ha subito una radicale ristrutturazione e che, in concomitanza di una situazione politica regionale che ha visto succedersi più governi regionali, ha messo in evidenza una serie di limiti dell'attuale contratto collettivo, per il quale si sono provate a immaginare una serie di modifiche in grado di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle amministrazioni pubbliche.

Metodologicamente si è operato proponendo delle modifiche e delle integrazioni al ccll 2002-2005 al fine di avere un unico strumento normativo al quale fare riferimento senza dover far ricorso alla consultazione di più documenti per i quali si rende necessaria una lettura coordinata.

Incrementi retributivi

Sul piano strettamente economico si propongono degli incrementi retributivi in linea con quelli del comparto Regioni e autonomie locali.

Considerato che per l'area della dirigenza del comparto Regioni e autonomie locali è previsto un livello unico dirigenziale, per i dirigenti di prima fascia si propongono i medesimi incrementi retributivi del contratto del comparto Ministeri per i dirigenti di 1° livello.

La nuova struttura della retribuzione

Per un generale riallineamento al comparto Regioni e autonomie locali si propone una rivisitazione della struttura della retribuzione che dovrà essere composta dallo stipendio tabellare, dal reddito individuale di anzianità, dall'indennità di posizione e dall'indennità di risultato. Inoltre, si propone di scorporare dallo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda e terza fascia l'indennità integrativa speciale, in linea con la struttura della retribuzione dei dirigenti di prima fascia e con quella del personale del comparto.

L'indennità di posizione della nuova struttura della retribuzione assorbirebbe le precedenti indennità di posizione di parte fissa e di parte variabile.

Sulla base degli incrementi previsti dalla presente proposta e del fatto che oramai la generalità dei dirigenti della Regione Siciliana ha incarichi dirigenziali per i quali è riconosciuta una indennità di parte variabile di almeno 3.873 € si potrebbero adottare le medesime indennità di posizione del ccnl dell'area della dirigenza del comparto Regioni e autonomie locali.

L'indennità di posizione che si propone va da un minimo di 12.709,4 € sino a un massimo di 44.013,47 € a seconda se l'incarico afferisce alla responsabilità di gestione di strutture o a incarichi diversi. (Rif.agli artt.40 e 41 del ccnl 1998-2001 Regioni-Autonomie locali - area della dirigenza)

Così come nel comparto Regioni, gli incarichi dirigenziali si propone che vengano "pesati" secondo due diverse scale economiche che andrebbero da un minimo di 12.709,4 € sino a un massimo di 44.013,47 € per gli incarichi di tipo gestionale e da un minimo di 12.709,47 € sino a un massimo di 34.013,47 € per gli incarichi diversi dal gestionale ma che comportano la realizzazione di attività di rilevanza professionale.

La distinzione delle due tipologie di incarichi in due range economici distinti consentirebbe di dare adeguato riconoscimento economico a incarichi che altrimenti rischiano di non essere conferiti per mancanza di dirigenti disposti ad accettare incarichi di modesta entità economica, con un ritorno positivo anche sul numero di postazioni dirigenziali che potrebbero subire una contrazione numerica nei limiti fisiologici di una organizzazione efficiente ed efficace.

La ristrutturazione dell'indennità di posizione non comporta alcun incremento dei costi se non quelli previsti per gli incrementi retributivi.

Il minimo della nuova indennità di posizione continua a costituire un elemento del trattamento economico fondamentale.

Conferimento degli incarichi dirigenziali

Il processo di riforma dell'Amministrazione regionale seguito alla l.r.19/2008 ha profondamente modificato l'assetto organizzativo dei dipartimenti regionali e delle loro articolazioni organizzative (strutture intermedie e unità operative di base). Tale riorganizzazione ha determinato la risoluzione di tutti i contratti dirigenziali e l'avvio di una fase di nuovo affidamento degli incarichi alla platea di circa 2.000 dirigenti regionali. Ciò ha determinato che per tutto il secondo semestre del 2010 i dirigenti regionali hanno subito un ritardo, anche di alcuni mesi, nell'affidamento degli incarichi dirigenziali e

nella generalità dei casi la mancata erogazione dell'indennità di posizione a causa della mancata stipula dei contratti individuali, contratti stipulati soltanto a partire dal mese di novembre 2010.

Per evitare che una situazione del genere possa ripetersi si ritiene necessario prevedere che le procedure per il rinnovo degli incarichi dirigenziali debba essere:

- avviato almeno 60 giorni prima dalla scadenza degli stessi
- concluso almeno 30 giorni prima con il conferimento degli incarichi al fine di consentire, ove necessario, l'ordinato passaggio di consegne tra i dirigenti uscenti e quelli subentranti

In assenza dell'avvio di tali procedure o della definizione delle stesse entro i termini prescritti, gli incarichi dirigenziali saranno confermati per il medesimo arco temporale salvo formale disdetta del dirigente contrattualizzato.

Tale clausola andrà inserita nel contratto individuale di lavoro.

Si propone anche una semplificazione dei contenuti del contratto individuale rimandando a specifici documenti che ne costituiscono parte integrante relativamente a risorse a disposizione e livelli di risultato attesi.

La dirigenza generale

Le recenti vicende che hanno interessato l'amministrazione regionale, senza entrare nel merito delle motivazioni che le hanno determinate, hanno fatto sì che per mesi, e forse anche per più di un anno, alcuni dipartimenti sono rimasti senza la guida di un dirigente generale, salvo il ricorso a forme di interinato.

Per garantire la ordinata gestione dell'amministrazione regionale si ritiene necessario definire delle forme di tutela che garantiscano, nelle more delle assunzioni delle più idonee decisioni da parte degli organi preposti, se non si è in presenza di valutazioni negative, che:

- al dirigente generale rimosso dall'incarico venga assicurato il trattamento economico previsto dal contratto individuale fino alla scadenza naturale dello stesso;
- il dirigente generale uscente, salvo nel caso di collocamento in quiescenza, deve mantenere l'incarico fino alla contrattualizzazione del nuovo dirigente generale
- dopo la scadenza del contratto individuale, al dirigente generale non preposto a un incarico di funzione dirigenziale generale, deve essere garantito un incarico dirigenziale per il quale deve essere riconosciuta una indennità di posizione non inferiore al 90% dell'indennità di posizione massima (terza fascia) prevista dall'art. ... per gli incarichi che comportano la gestione di strutture; nel caso non siano disponibili strutture alle quali preporre il dirigente, lo stesso sarà destinatario di un incarico diverso da quello di gestione di strutture; sarà di competenza del dipartimento della funzione pubblica e del personale assicurare la contrattualizzazione dei dirigenti non più preposti a incarichi di dirigenziali di livello generale

Valutazione della dirigenza

La valutazione della dirigenza è un altro tema che ha determinato nel corso di questi anni molte criticità. Tali criticità sono da ricondurre principalmente all'avvicendamento della figura dirigenziale generale a capo dei dipartimenti, situazione che ha determinato una scarsa attenzione alla definizione

del ciclo di programmazione e controllo sotteso alla procedura di valutazione e alla definizione delle procedure di valutazione relative a periodi antecedenti a quello di preposizione del nuovo dirigente generale.

Si tratta di criticità alle quali si dovrà ovviare attraverso:

- una chiara definizione della competenza della valutazione in capo al dirigente generale protempore anche per periodi temporali precedenti a quelli della sua preposizione
- l'istituzione di una struttura dedicata al governo dell'intero ciclo di programmazione e controllo per consentire la valutazione della performance dirigenziale
- la formalizzazione della valutazione della dirigenza in almeno due momenti (di medio termine e finale)
- l'erogazione dell'indennità di risultato in due soluzioni:
 - a seguito della valutazione di medio termine con un livello di raggiungimento dei risultati attesi non inferiore a un valore significativo;
 - a seguito della valutazione finale
- la valutazione della prestazione dirigenziale sulla base di un documento di programmazione per obiettivi e per azioni proposto da ogni dirigente (coordinato all'interno di un documento a livello di servizio o di struttura rispondente direttamente al dirigente generale) anche in assenza di direttive fornite dal dirigente generale o dal vertice politico

Si propone infine di istituire presso il Dipartimento della Funzione pubblica e delle autonomie locali l'Osservatorio regionale per la valutazione della performance dirigenziale e sull'attuazione degli accordi sindacali e presso ciascun dipartimento un analogo Osservatorio dipartimentale (vedere articolo proposto). Presso l'Osservatorio regionale si propone di istituire la Commissione di garanzia cui ricorrere in caso di dissenso nelle procedure di valutazione siano esse individuali sia dipartimentali (vedere articolo proposto).

Il sistema di valutazione come modificato dal presente contratto vigerà fino alla costituzione dell'Organismo indipendente di valutazione il quale, collocato in posizione di terzietà rispetto all'Amministrazione regionale, si farà carico della valutazione della dirigenza di tutta l'Amministrazione regionale e degli Enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 10/2000.

Con la presente piattaforma si propongono inoltre delle modifiche e integrazioni al ccrl 2002-2005 che consistono:

- Impegno di lavoro (Articolo 24): unica timbratura per attestare la presenza in servizio e a una seconda timbratura per l'erogazione dell'indennità di mensa;
- Impegno di lavoro (Articolo 24): modalità che determinano il diritto a "un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio" e i tempi di fruizione
- Assenze retribuite (articolo 27): una più puntuale disciplina dei giustificativi per fruire delle assenze di cui al comma 1, lettera c)
- Assenze per malattia (articolo 32): aggiungere al comma 9 altre fattispecie quali per esempio "le malattie croniche a carico del fegato che riducano le naturali aspettative di vita del paziente"
- Trattamento di trasferimento (Articolo 69): si propone di disciplinare il rimborso delle spese sostenute dal dirigente per assolvere al proprio incarico conferito dall'Amministrazione in sede diversa da quella di residenza (vedere articolo proposto)

- Mensa: come in tutti i comparti della dirigenza si propone di riconoscere al dirigente che presta la propria attività lavorativa anche nelle ore pomeridiane l'indennità di mensa (mensa, buoni pasto, indennità di mensa)(vedere articoli proposti)
- Regolare erogazione dell'indennità di posizione: l'indennità di posizione deve essere erogata mensilmente unitamente al trattamento stipendiale
- Trasparenza e pubblicità nelle procedure di attribuzione degli incarichi dirigenziali e delle relative indennità di posizione (vedere articolo proposto)
- Pari opportunità: prevedere che l'incidenza degli incarichi di genere sia in linea con la rappresentanza non soltanto in termini di posizioni ma anche di valore economico
- Declaratoria degli atti di competenza: prevedere quale atto integrativo del contratto individuale la formale declaratoria degli atti che il dirigente è tenuto ad adottare rispetto alle materie di competenza e in rapporto con il dirigente preposto alla struttura eventualmente sovraordinata
- Declaratoria dei poteri di spesa e di acquisizione delle entrate: prevedere quale atto integrativo del contratto individuale la formale declaratoria dei poteri di spesa e di acquisizione delle entrate connessi con l'incarico dirigenziale
- Pesatura degli incarichi dirigenziali ai fini della attribuzione dell'indennità di posizione (vedi articolo proposto)
- Durata minima dei contratti individuali compatibile con la realizzazione di progetti e programmi (allungamento della durata minima a 3 anni o diritto di almeno un rinnovo di pari durata, salvo valutazione negativa)
- Riconoscimento della qualificazione professionale di determinati incarichi dirigenziali. Gli incarichi dovranno essere opportunamente qualificati in termini di competenze gestionali (figure generaliste) o di competenze tecniche (figure professionali)
- Fondo per l'indennità di posizione degli incarichi dirigenziali nei dipartimenti e negli uffici equiparati distinto da quello per gli incarichi dirigenziali generali e di diretta collaborazione con i vertici politici
- Attivazione degli idonei strumenti atti a garantire una adeguata integrazione del trattamento pensionistico
- Idonea copertura assicurativa per lo svolgimento delle funzioni dirigenziali
- Affidamento di incarichi dirigenziali presso il Dipartimento Beni culturali, in assenza di dirigenti, ai funzionari in servizio vincitori dei concorsi per dirigenti tecnici dei beni culturali
- Norma per i dirigenti del Corpo forestale della Regione Siciliana tesa al superamento della disparità di trattamento in cui sono occorsi a seguito del ritardo con cui l'Amministrazione ha provveduto alla loro assunzione
- Estensione della clausola di salvaguardia ai vicepresidenti degli UREGA cessati dall'incarico
- Riconoscimento dell'indennità mensile al personale con qualifica di PG e di PS per il periodo di espletamento delle funzioni