

PIATTAFORMA CONTRATTUALE

GIURIDICO 2006-2009
ECONOMICO 2008-2009

Per quanto non previsto valgono le norme esistenti

Campo di applicazione

Il presente contratto di lavoro si applica al personale del comparto non dirigenziale, dipendente della regione siciliana e degli altri enti di cui all' articolo 1 della lr 10 del 2000 che adottano lo stesso contratto, sia per legge che per regolamento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fatte salve le esclusioni

normativamente previste, nonché al personale a tempo indeterminato dipendente delle società a completa o maggiore partecipazione pubblica, che in base ad apposita delibera di giunta e/o allo statuto societario, adottano il CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne (il periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2009) per la parte normativa e (il periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009) per la parte economica;
2. Al fine di contenere l'erosione del potere d'acquisto dei salari, determinato dal blocco dei contratti stabilito con la finanziaria nazionale, al personale del comparto, va erogata, per il periodo 2010-2011 l'indennità di vacanza contrattuale;
3. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata prevista dal DPEF nazionale e quella effettiva, certificata dall'ISTAT (indice IPCA), intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993.

Contributi sindacali- tenuta elenchi iscritti

Al fine di consentire il costante aggiornamento e riscontro degli iscritti, la funzione pubblica provvede trimestralmente a fornire l'elenco anagrafico degli iscritti a ciascuna organizzazione sindacale presso cui risultano iscritti i lavoratori, distinti per Provincia e completi di ogni dato relativo alla corretta identificazione degli stessi.

Vice Dirigenza

Si condivide e promuove l'Istituzione, quale ponte tra la Dirigenza ed il comparto.

Comitato Unico di Garanzia

Sostituisce il Comitato pari opportunità e Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'Amministrazione regionale e tutti gli enti di cui all'art. della legge regionale n.10/200 garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, inoltre dovranno costituire al proprio interno, entro sessanta giorni dalla data del CCRL, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che costituisce,

unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità**, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico è eletto al proprio interno con votazione segreta.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere regionale di parità.

Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata dal dipartimento della funzione pubblica 5. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi;

Classificazione

L'attuale sistema di classificazione del personale deve contenere, per ciascuna categoria, una posizione iniziale di accesso ed una posizione apicale super, le cui modalità di accesso riguardano tutto il personale, ivi compreso quello del CFRS.

Istituzione di aree professionali

Devono essere istituite le aree professionali, da quella amministrativa a quella tecnica

Riclassificazione della categoria "A".

Il personale della categoria "A" deve essere riclassificato nella categoria "B". Tale necessità è coerente alle necessità di funzionamento dell'amministrazione regionale, che non abbisogna delle mansioni a regime previste dalla declaratoria della categoria "A"; non contrasta con le modalità di avviamento di cui alla legge n.56/1987 e con la tabella **A (dotazione organica)** della legge regionale n.11/2010, modificabile con atto d'amministrazione ed è coerente con l'attuale utilizzo dei lavoratori ex P.I.P., i quali svolgono i compiti formalmente previsti dalla declaratoria della categoria "A".

Dotazione organica - utilizzo posti vacanti

La finanziaria regionale (l.r. n.11/2010) ha previsto all'art.51 la tabella "A" relativa alla dotazione organica, in atto tale tabella risulta vacante di alcune centinaia di posti, che aumenteranno per effetto dei pensionamenti.

Ai fini della copertura dei posti vacanti si stabilisce di attuare una commissione paritetica che consenta di individuare le modalità di copertura dei posti vacanti attraverso un adeguato percorso di progressione interna al sistema di classificazione e promuovendo tutte le azioni atte agli inquadramenti a tempo indeterminato ed all'inserimento nei ruoli dell'Amministrazione Regionale degli aventi diritto.

Formazione

La funzione pubblica si occuperà della formazione (analisi e criteri) in ogni dipartimento, di concerto con la dirigenza generale del dipartimento interessato.

Presso la funzione pubblica dovrà essere costituita la banca dati dei corsi e dei partecipanti, per consentire percorsi di formazione professionalizzanti e pari opportunità per tutto il personale.

Ri ~Costituzione Fondo per la Produttività

Il FP dovrà essere modificato per consentire maggiore spazio alla capacità professionale ed alle esigenze di apertura degli uffici; può essere utile riavvalersi di progetti obiettivo.

Si eliminano tutte le indennità esistenti, (ovviamente tranne quelle istituite con legge) al fine di una analisi tra il costo sostenuto dai dipartimenti e gli effetti prodotti, in termini di erogazione di servizi interni o alla collettività e per ricostruire un sistema premiante che attribuisca valore alla prestazione e non alla qualifica!

il Fondo è incrementato:

- Dalle risorse appositamente previste per il trattamento accessorio del personale, previsto dall'art. 88, comma 6) del CCRL;
- Dal fondo 2010, destinato al trattamento accessorio per il personale con contratto quinquennale a termine della Regione Siciliana;
- Dalle risorse a qualsiasi titolo (APQ, Fondo siciliano, etc..) destinate al raggiungimento di obiettivi previsti dalle norme comunitarie, statali e regionali;
- Da qualsivoglia risorsa extra fondo "FAMP".

Il dipartimento della Funzione Pubblica, cui compete la ripartizione del Fondo ai dipartimenti e la trattativa regionale sulle risorse del fondo, provvede entro il termine di mesi tre alla definizione dell'accordo con le parti sociali, per la revisione del fondo stesso .

Le innovazioni relative alla costituzione ed utilizzo del Fondo, nonché quelle soggette a modifica dei Capp III e IV del CCRL, entreranno in vigore dalla data di formale approvazione dell'accordo tra le OO.SS. e la funzione pubblica, mentre per quanto attiene gli effetti economici è prevedibile una fase transitoria per l'anno 2011 ed un'applicazione dal 1 gennaio 2012.

Presso ogni dipartimento è istituito un albo dei professionisti interni, destinati a fornire le professionalità interne per materia/competenza, cui fare riferimento prioritario prima di dare corso agli incarichi esterni. Periodicamente o ad evento, l'amministrazione fornisce alle OO.SS. La comunicazione sugli incarichi di qualsiasi tipologia (collaudi, commissioni etc.) che vengono conferiti al personale.

Osservatori Regionale e Dipartimentali

E' istituito l'Osservatorio Regionale della Funzione Pubblica, composto dall'Assessore al ramo o suo delegato che lo presiede e composto dal Dirigente Generale alla Funzione Pubblica e dai Dirigenti competenti, per materia trattata e dalle OO.SS. firmatarie del CCRL, il cui compito è quello di verificare la puntuale applicazione delle norme contrattuali.

L'Osservatorio Generale è altresì, competente a disciplinare quegli istituti di difficile applicazione per il personale del C.F.R.S..

Ai componenti degli Osservatori, compete un rimborso di presenza per la partecipazione alle riunioni, quando questa avvenga al di fuori dell'orario di lavoro.

L'Osservatorio verifica inoltre, la coerenza tra le direttive politiche del Governo e la declinazione delle stesse, attraverso le direttive generali a livello regionale e l'azione amministrativa, quale risulta nel confronto ex ante ed ex post nella pianificazione degli obiettivi e dell'utilizzo delle risorse.

Personale in servizio nel Corpo Forestale della Regione Siciliana

1. Al personale del CFRS si applica quanto previsto dall'art.6 della legge n.387/1987, con le modalità ivi previste;
2. Il Personale in servizio alla data del 20/04/2007 presso il CFRS, a domanda e previo possesso dei requisiti previsti dalla L.R. 4/2007 e del decreto attuativo del 20/04/2007, transita nei ruoli amministrativi del CFRS.

Disposizioni per gli Enti

Gli Enti ai quali si applica il presente contratto, sono obbligati alle procedure di mobilità, prima di dare avvio alle procedure concorsuali e non possono procedere all'attivazione di istituti contrattuali non ancora adottati nell'ambito della Regione Siciliana, o applicati in numero pari o superiore a quanto già verificato nella stessa.

Mobilità

In caso di mobilità obbligatoria interprovinciale ai dipendenti trasferiti dovrà essere corrisposta un rimborso annuo forfettario di euro 15.000 per anni due.

Rideterminazione buono pasto

Il dipendente ha diritto, nei casi previsti, ad un buono pasto rideterminato in euro 15

Fondo di quiescenza e previdenza complementare

Tutto il personale dovrà essere gestito dal Fondo ai fini di quiescenza; dovrà inoltre, essere introdotta la previdenza complementare, in vigore in tutti i comparti pubblici, nonché l'adozione di regole di funzionamento per la concessione dei prestiti ai dipendenti regionali, anche di quelli a tempo determinato, con l'eventuale copertura degli interessi, a carico del Fondo.

Istituzione controllo qualità

Si istituisce un controllo della qualità, nei casi di apertura di punti di ristoro all'interno degli uffici con l'assistenza degli enti a difesa dei consumatori, i quali potranno essere costituiti dagli stessi lavoratori.

Diritto allo studio

Si dovrà rivedere la normativa sul diritto allo studio, per consentirne l'applicazione al personale a tempo determinato in via di stabilizzazione.